

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Ana Clariana García-Fuster



educàlia
editorial

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Autora: Ana Clariana García-Fuster

Segunda edición, 2015

Autora: Ana Clariana García-Fuster

Maquetación: Patricia Penavella Soto

Edita: Educàlia Editorial, S.L.

Imprime: Escenarigràfic S.L.

ISBN: 978-84-942595-7-1

Depòsit Legal: V-2004-2014

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/18987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial, S.L.

Avda. Jacarandas nº 2 - loft 326-327 - 46100 Burjassot - València

Tel: 96 327 35 17

E-Mail: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

PRESENTACIÓN

Este manual de Formación y Orientación Laboral es fruto de un intenso trabajo de varios años de dedicación y esfuerzo, primero en la preparación de las pruebas selectivas de ingreso a la función docente y, posteriormente en el ejercicio de la bonita profesión de enseñar.

Su sentido viene determinado por la necesidad de recopilar un material que se ajuste al currículo del módulo de Formación y Orientación Laboral y que por otro lado incluya los elementos más significativos del mismo de una forma pedagógico-didáctica, además de rigurosa y actualizada.

La estructura que presenta es la habitual: un primer bloque temático de legislación y relaciones laborales, un segundo bloque de seguridad y salud en el trabajo, y un último bloque de orientación e iniciación profesional.

Cada uno de ellos está conformado por un conjunto de unidades didácticas que incluyen además de los contenidos específicos de la materia, variedad de actividades de seguimiento de la unidad, actividades resueltas y actividades finales, además de cuestionarios de autoevaluación del alumno.

Mención aparte merecen los recursos on line, que requieren el acceso a internet, pero que permiten que el manual pueda ser actualizado por el alumno en cualquier momento a través de enlaces indispensables en la materia.

Todo ello hace de este manual de Formación y Orientación Laboral un libro elaborado con mucho mimo y detalle por su autora.

Ana Clariana García-Fuster

A mis hijos Pedro y Lola que tantas cosas bonitas han aportado a mi vida y a mi marido José Manuel que ha sufrido las consecuencias de mi dedicación al arte de enseñar.

ÍNDICE

BLOQUE I: CONTRATO DE TRABAJO. SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEO Y DESEMPLEO	Nº página
Unidad didáctica 1: El derecho del trabajo	9
1. El derecho del trabajo	10
2. Fuentes del derecho del trabajo	17
3. Principios de aplicación de las normas laborales	23
4. Órganos jurisdiccionales laborales	24
5. Administración laboral	25
6. Derechos y deberes laborales	26
Unidad didáctica 2: El contrato de trabajo	30
1. El contrato de trabajo	31
2. Aspectos básicos del contrato de trabajo	34
3. Modalidades de contrato de trabajo	38
4. Contrato a tiempo parcial	47
5. Empresas de trabajo temporal	49
Unidad didáctica 3: La jornada de trabajo	53
1. La jornada de trabajo	54
2. Jornadas especiales de trabajo	59
3. Descansos	61
4. Calendario laboral: días festivos	65
5. Permisos retribuidos	66
6. Horas extraordinarias	67
Unidad didáctica 4: El salario y la nómina	72
1. El salario	73
2. La nómina	84
Unidad didáctica 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato	98
1. Modificaciones del contrato de trabajo	99
2. Suspensión del contrato de trabajo	106
3. Extinción del contrato de trabajo	108
Unidad didáctica 6: Participación de los trabajadores en la empresa	123
1. Representación de los trabajadores	124
2. La representación sindical	125
3. La representación unitaria	127
4. Las asociaciones empresariales	129
5. Los convenios colectivos	129
6. Los conflictos colectivos	131
7. La huelga	132
Unidad didáctica 7: La seguridad social y sus prestaciones	137
1. ¿Qué es la Seguridad Social?	138
2. El sistema español de Seguridad Social	138
3. Estructura del sistema de la Seguridad Social	139

4. Inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores	141
5. Cotización	142
6. Situaciones protegidas por la Seguridad Social	142
7. Prestaciones del régimen general	144
8. Incapacidad temporal	144
9. Maternidad	146
10. Riesgo durante el embarazo	147
11. Riesgo durante la lactancia natural	148
12. Paternidad	149
13. Incapacidad permanente	150
14. Jubilación	151
15. Desempleo	153

BLOQUE II: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 162

Unidad didáctica 8: Prevención de riesgos laborales 159

1. El trabajo y la salud	160
2. Ley de prevención de riesgos laborales	161
3. Los riesgos laborales	161
4. Medidas de prevención y protección	162
5. Daños derivados del trabajo	167
6. Derechos y deberes en prevención de riesgos laborales	171
7. Responsabilidades legales y sanciones	173
8. Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales	173

Unidad didáctica 9: Riesgos laborales 176

1. Riesgos de seguridad	177
2. Riesgos higiénicos	188
3. Riesgos ergonómicos	198
4. Riesgos psicosociales	200

Unidad didáctica 10: Organización de la prevención 210

1. Organización de la prevención	211
2. El plan de prevención	220
3. Notificación e investigación de accidentes	224
4. Situaciones de emergencia	225

Unidad didáctica 11: Primeros auxilios 229

1. Primeros auxilios	230
2. Prioridades de actuación: PAS	231
3. Soporte vital básico	232
4. Asfixia por obstrucción	234
5. Quemaduras	235
6. Hemorragias	237
7. Fracturas, esguinces y luxaciones	240
8. Transporte de accidentados	243

BLOQUE III: ORIENTACIÓN E INICIACIÓN PROFESIONAL	246
Unidad didáctica 12: La formación profesional	247
1. La formación profesional	248
2. Las cualificaciones profesionales	254
3. Posibilidades al finalizar mis estudios	258
Unidad didáctica 13: Proyecto profesional	266
1. Introducción	267
2. Autoconocimiento: perfil profesional	268
3. El mercado de trabajo	271
4. Análisis DAFO	276
Unidad didáctica 14: Búsqueda activa de empleo	280
1. Introducción	281
2. Canales para la búsqueda de trabajo	281
3. El proceso de selección	290
4. Currículum y carta de presentación	298
5. Entrevista de trabajo	303
Unidad didáctica 15: Trabajo en equipo y gestión del conflicto	307
1. Trabajo en equipo	308
2. Gestión del conflicto	312

BLOQUE I: CONTRATO DE TRABAJO. SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEO Y DESEMPLEO

UNIDAD DIDÁCTICA 1: El Derecho del Trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 2: El Contrato de Trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 3: La jornada de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 4: El salario y la nómina

UNIDAD DIDÁCTICA 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 6: Participación de los trabajadores en la empresa

UNIDAD DIDÁCTICA 7: La Seguridad Social y sus prestaciones

UNIDAD DIDÁCTICA 1: EL DERECHO DE TRABAJO

ÍNDICE

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1. ¿QUÉ ES EL DERECHO?
- 1.2. ¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?
- 1.3. LA RELACIÓN LABORAL
- 1.4. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 2.1. DERECHO COMUNITARIO EUROPEO
- 2.2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
- 2.3. TRATADOS INTERNACIONALES
- 2.4. LEYES Y NORMAS CON RANGO DE LEY
- 2.5. REGLAMENTOS
- 2.6. CONVENIOS COLECTIVOS
- 2.7. CONTRATO DE TRABAJO
- 2.8. USOS Y COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES

3. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

4. ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES

5. ADMINISTRACIÓN LABORAL

6. DERECHOS Y DEBERES LABORALES

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 ¿QUÉ ES EL DERECHO?

La palabra Derecho no siempre se emplea en el mismo sentido. Podemos encontrar básicamente **dos significados** de la misma:

Significados de Derecho
<u>Derecho en sentido Objetivo</u> , también llamado <u>Derecho positivo</u> : Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones humanas en una sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva. En definitiva es la norma, el mandato, lo que prohíbe o prescribe. Se escribe en mayúscula
<u>Derecho en sentido Subjetivo</u> : Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor. En definitiva es la facultad o poder para hacer algo, la posibilidad de actuación que ostenta el sujeto. Se escribe en minúscula.

Todo Derecho subjetivo se ampara en una norma, en el Derecho objetivo. Éste último, está formado básicamente por reglas, a las cuales denominamos **normas**. El **Ordenamiento jurídico** es el conjunto de las normas jurídicas que en un determinado momento histórico rigen en una comunidad.

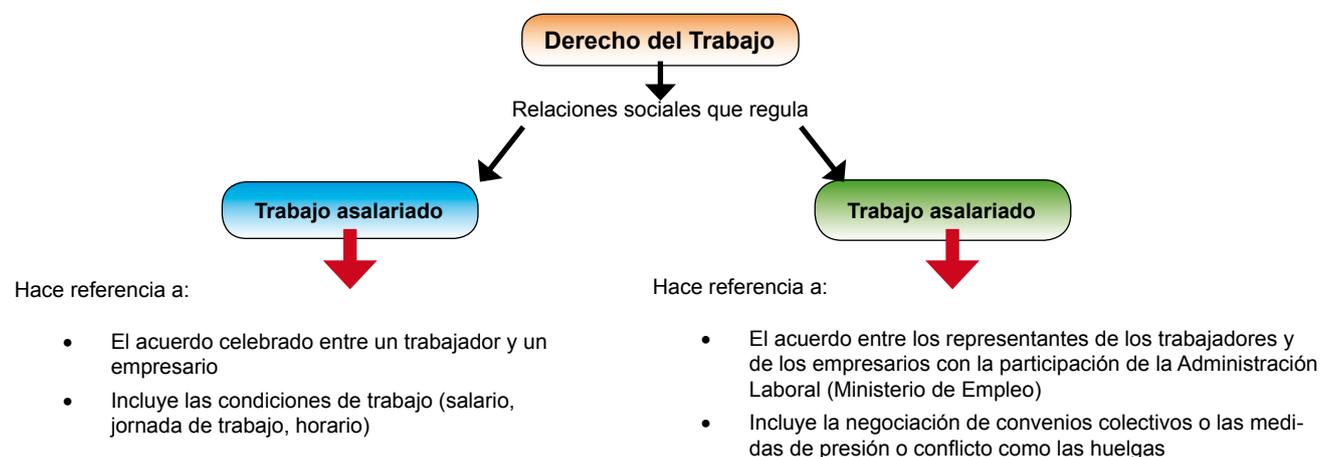
Dentro del Ordenamiento jurídico nos encontramos con distintas **ramas del Derecho**: Civil, Penal, Administrativo, Mercantil, Constitucional, etc. Una de las ramas del Derecho es el **Derecho del Trabajo** o también llamado **Derecho Laboral**. Su norma más importante, el **Estatuto de los Trabajadores**, va a ser objeto de análisis en las unidades didácticas siguientes.

1.2 ¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?

El Derecho del Trabajo se define por referencia a un conjunto de relaciones sociales en las que aparecen implicados determinados sujetos:

- los trabajadores,
- los empresarios que los contratan,
- los sindicatos,
- los representantes de los trabajadores en las empresas,
- las asociaciones empresariales, las Administraciones de trabajo.

Las relaciones sociales que constituyen el objeto del Derecho del Trabajo son, de un lado, la relación de trabajo asalariado y, de otro lado, las diversas relaciones sociales que integran el sistema de relaciones laborales.

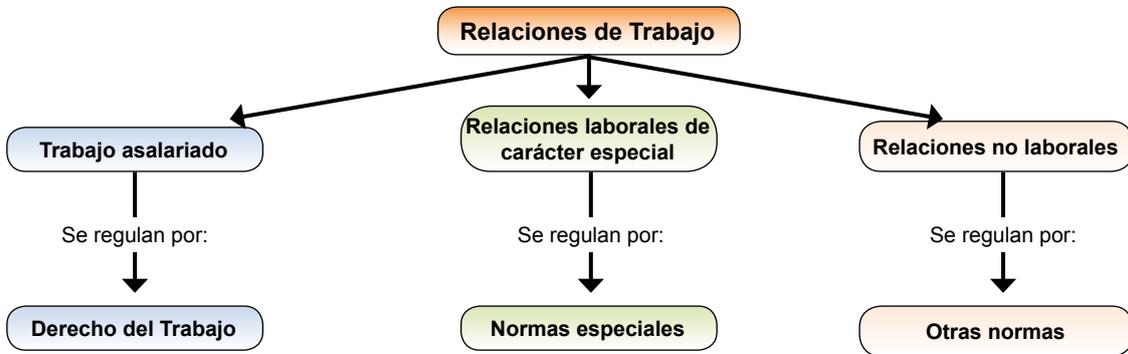


La definición de derecho del trabajo puede ser la siguiente:

“Conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales”.

1.3 LA RELACIÓN LABORAL

De los distintos tipos de relaciones de trabajo, el Derecho del Trabajo se ocupa de regular la denominada relación laboral



a) Relaciones laborales

Las relaciones laborales se regulan por el Derecho del Trabajo y se concretan a través de un contrato de trabajo. Son aquellas que implican un trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena, y bajo la dependencia o subordinación del empresario. Por tanto, deben reunir estas cinco características:

- **Personal:** el trabajo debe ser realizado por quien ha sido contratado; no se admite la sustitución del trabajador.
- **Voluntaria:** el trabajo debe ser realizado voluntariamente. El trabajador no puede ser obligado a efectuar el trabajo contra su voluntad.
- **Retribuida:** se trabaja a cambio de un salario que suele ser fijo. Cuando incluye partes variables el empresario fija unos criterios para cobrar esa parte variable.
- **Por cuenta ajena:** significa que trabaja para el empresario, y es éste el que se beneficia del trabajo. Esto se manifiesta en lo siguiente:
 - Los frutos resultado del trabajo, desde el mismo momento en que se producen pertenecen a otra persona, nunca al trabajador.
 - Los riesgos que genera ese trabajo corren a cargo del empresario. Es decir el resultado económico favorable o adverso recae sobre el empresario sin que el trabajador se vea afectado por el mismo.
 - Los medios de producción pertenecen al empresario. las herramientas, maquinaria son del empresario, que corre con sus gastos.
- **Dependiente:** el trabajador está sometido al poder de organización y dirección del empresario.



Fuente: <http://www.exaccta.com>

Actividad 1

Accede al siguiente enlace web y saca tus propias conclusiones:

http://www.antena3.com/noticias/sociedad/juez-barcelona-determina-que-prostitutas-tienen-derechos-laborales_2015031000029.html

a) Relaciones laborales de carácter especial

Existen relaciones que, si bien reúnen todas las características de la prestación de trabajo de una relación laboral, tienen fuertes peculiaridades en cuanto al trabajo que constituye su objeto y que requieren una regulación especial. Se trata de relaciones laborales de carácter especial. A éstas sólo se les aplicará la normativa laboral general para aquellos aspectos no contemplados en la norma específica. Son las siguientes:

Relaciones laborales de carácter especial
Personal laboral de alta dirección
Servicio del hogar familiar
Deportistas profesionales
Artistas en espectáculos públicos
Representantes de comercio
Personas con discapacidad en centros especiales de empleo
Penados en instituciones penitenciarias
Estibadores portuarios
Médicos residentes (MIR)
Abogados por cuenta ajena en despachos profesionales
Menores internados

Actividad 2

Accede al siguiente enlace web y consulta la normativa aplicable a alguna de las relaciones laborales de carácter especial: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/index.htm



Fuente: <http://www.empleadashogarmadrid.es>

Actividad 3

Accede al siguiente enlace web y saca tus propias conclusiones:

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/la-manana/manana-resuelve-tus-dudas-sobre-empleadas-del-hogar/2783954/>

Actividad 4

Accede al siguiente enlace web y analiza los derechos básicos de un empleado del hogar:

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/ServicioHogar2015.pdf>

b) Relaciones no laborales

Existen relaciones de trabajo a las que no les resulta aplicable en ningún aspecto del Derecho del Trabajo, bien porque carecen de algunas de las características de la relación laboral, bien porque, aun reuniéndolas, se rigen por normas propias ajenas al Derecho del Trabajo. Son las siguientes:

Relaciones no laborales

Funcionarios públicos:

Prestan sus servicios en Administraciones Públicas. Están sometidos al Derecho Administrativo. No les falta ninguna característica de la relación laboral

Prestaciones personales obligatorias:

No existe contrato de trabajo, ya que las obligaciones no se contraen de forma voluntaria. Ejemplo: formar parte de una mesa electoral o de un jurado. Falta la voluntariedad

Consejeros o miembros del Consejo de Administración:

Siempre que dichas empresas revistan la forma de sociedad y que además únicamente realicen en dichas empresas actividades relativas a dicho cargo. Falta la dependencia

Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

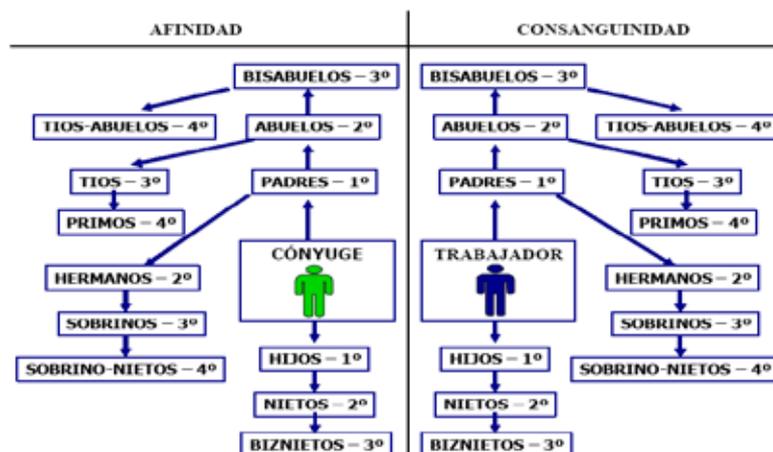
Ejemplo: arreglar un enchufe a un amigo o a un vecino. Benevolencia es colaborar con una ONG. Falta la retribución

Trabajos familiares:

Como norma general, los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el empresario y estén a su cargo no son considerados trabajadores por cuenta ajena. Falta la ajenidad y la retribución. Por lo tanto, deben cotizar en el Régimen de Trabajadores Autónomos. No obstante, se puede realizar un contrato de trabajo:

- Si se acredita que éstos tienen una independencia económica y que no conviven con el titular de la actividad. El empadronamiento en otro domicilio no sería suficiente; no debe haber convivencia efectiva.
- Si se acredita la existencia de una verdadera relación laboral. Por ejemplo, el estricto cumplimiento de un horario de trabajo (el mismo que el resto de trabajadores); el cobro de una nómina según las tablas salariales del convenio por transferencia (para que quede constancia del pago); el seguimiento de las instrucciones del empresario, etc. En la práctica, no obstante, acreditar esta dependencia no será fácil.

Relaciones de parentesco:



- ✓ Por consanguinidad: liga a las personas por vínculos de sangre.
- ✓ Por afinidad: liga al cónyuge con los parientes consanguíneos del otro: son sus parientes políticos.
- ✓ Líneas de parentesco: existen dos líneas, la recta que relaciona a una persona con sus ascendientes y descendientes y la colateral que la liga con sus parientes procedentes de un antepasado común.
- ✓ Grados de parentesco: los grados los determina cada una de las generaciones que median entre las personas que hay que relacionar. En el caso de los parientes colaterales hay que subir hasta el primer antepasado común y luego descender hasta ellos.

Trabajos por cuenta propia:

Se desarrollan por un autónomo o un autónomo económicamente dependientes (TRADE): el primero es una persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores a su cargo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona; mientras que el segundo, trabaja de forma habitual, personal, directa y predominantemente para un cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos.

Falta la ajenidad y la dependencia



Diferencias entre una relación laboral y una relación mercantil

Relación laboral:

- ✓ Reúne las cinco características anteriores.
- ✓ Se formaliza en un contrato de trabajo con modelo oficial que tiene que ser registrado ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- ✓ El empresario tiene la obligación de dar de alta al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social y cotizar por él todos los meses.
- ✓ No existe igualdad entre las partes. El empresario tiene más poder, capacidad, es el que dirige y organiza la actividad. El trabajador únicamente pone a disposición del empresario su tiempo y su trabajo. Debido a esta desigualdad entre las dos partes que firman el contrato, el trabajador tiene una serie de derechos que le protegen (vacaciones retribuidas, pagas extraordinarias, excedencias, finiquito, etc)
- ✓ Se regula por el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo y el resto de normas laborales.
- ✓ En caso de conflicto se acude a la jurisdicción laboral, más rápida y barata, ya que no resulta necesario procurador y no hay que pagar una tasa judicial.

Relación mercantil:

- ✓ Se formaliza en un contrato mercantil entre dos empresas (una empresa y un autónomo o dos autónomos)
- ✓ Las dos partes están al mismo nivel, ninguna tiene más poder que la otra. Una parte ofrece en el mercado unos servicios y la otra necesita de esos servicios que quiere contratar.
- ✓ Se firma un contrato de arrendamiento de servicios, para el cual no existe modelo cerrado. En el mismo, ambas partes pueden establecer las cláusulas que convengan. Es posible realizar un contrato verbal.
- ✓ Se tiene que dar de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (RETA).
- ✓ No se dan las características de la relación laboral sino las siguientes:
 - No tiene por qué ser una prestación personal. Es posible que los servicios los preste otra persona, salvo que se hayan contratado específicamente los servicios de una persona en concreto.
 - Medios propios: el profesional realiza los servicios con sus medios propios.
 - No hay una dirección: no existen órdenes ni una dirección por parte del empresario. Se trabaja con libertad horaria, con autonomía e independencia. El empresario no tiene potestad de sancionar.
 - Trabajadores a cargo. En algunos casos quien presta los servicios tiene trabajadores a su cargo que son quienes realizan efectivamente el servicio contratado por la empresa.
 - Posibilidad de rechazo de los encargos. Existe libertad de asumir los encargos que quiera.
 - Retribución variable. Depende de los servicios que se vayan prestando. Esta retribución no se hace a través de una nómina, sino a través de una factura con IVA. Además el empresario no compensa los gastos que se generan por los servicios.
- ✓ No tiene derecho a vacaciones retribuidas, pagas extraordinarias, excedencias, finiquito, etc.
- ✓ Se regula por el Código de Comercio y el Código Civil.
- ✓ En caso de conflicto se acude a la jurisdicción civil, más lenta y en la que resulta necesaria la presencia de procurador y abogado, además de resultar imprescindible pagar una tasa judicial.

Ejemplo

Una empresa de electricidad que quiere ampliar el número de clientes tiene dos tipos de comerciales:

- Comerciales con relación laboral: trabajan todos los días de 10 a 19 horas en la sede de la empresa. Unos días hacen llamadas desde la empresa y otros días van a visitar a potenciales clientes según lo organiza el jefe del departamento. Cobran todos los meses una nómina con una cantidad fija de 900 € y unas comisiones de 50 € por la contratación de un nuevo cliente. La empresa paga la seguridad social, vacaciones, etc y pone a su disposición de un coche de empresa.
- Comerciales con relación mercantil: trabajan los días que consideran oportunos, sin horario fijo. Cobran 100 € por contrato realizado con un nuevo cliente. Están dados de alta en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y ellos mismos pagan las cuotas. Tienen que disponer de vehículo propio para realizar las visitas. A final de mes le pasa a la empresa de electricidad una factura por las comisiones totales de los nuevos clientes contratados.

Actividad 5

1. Un abogado, desde su propio despacho, lleva los asuntos jurídicos de una gran empresa. Por este motivo, les factura unas cantidades mensuales.

Analiza, según los requisitos de la prestación de trabajo de la relación laboral, ante qué tipo de relación de trabajo estamos.

2. Entre las siguientes relaciones de trabajo distingue las que reúnen los requisitos de la prestación de trabajo de la relación laboral y di el tipo de relación que es.
 - a) Auxiliar administrativo de una gestoría.
 - b) El hijo, que convive con los padres, y hace recados para la empresa familiar, sin retribución.
 - c) Tenista profesional.

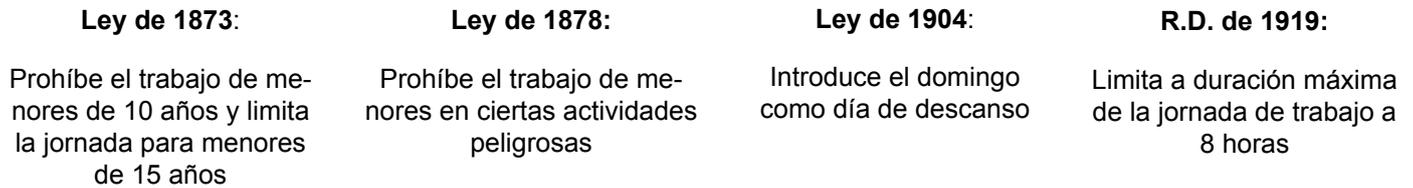
1.4. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El origen del Derecho del Trabajo se encuentra en las penosas condiciones laborales de los trabajadores durante la **Revolución Industrial** que se produjo en Europa durante la segunda mitad del siglo XVIII y en el siglo XIX, y supuso la concentración de capitales, la aparición de las grandes fábricas en las que se aplicaron nuevos inventos y procedimientos técnicos, la desaparición de los gremios artesanales y el nacimiento de masas obreras, cuya única posibilidad de supervivencia era vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, fijado por la oferta y la demanda. En este contexto, cualquier intento de organización de los obreros para mejorar sus condiciones de vida era duramente reprimido.



Fuente: laciudadelosmineros.blogspot.com

Primeras leyes de Derecho del Trabajo en España



El **liberalismo** puro abandonaba al obrero a las fuerzas del mercado, donde el trabajo era una mercancía más, y se suponía que la libre oferta y la libre demanda proporcionarían un equilibrio óptimo y el máximo desarrollo para la sociedad en su conjunto. Esta concepción teórica se demostró muy alejada de la realidad, entre otras razones porque los agentes económicos partían de situaciones completamente distintas: los obreros eran débiles, pobres y desprotegidos, mientras que los patronos eran ricos, poderosos e influyentes. Esta disparidad social, sometida únicamente a las leyes de la oferta y la demanda, generó situaciones de injusticia y miseria entre los trabajadores, sujetos a salarios de hambre, sin ningún derecho y carentes de toda protección social y sin posibilidad de organizarse legalmente.

La situación descrita reclamaba una regulación que evitase los abusos y estableciese un marco mínimo de protección; de esta forma, primero en Inglaterra y después en otros países, se crearon disposiciones que protegían a los trabajadores. Así surgió el Derecho del Trabajo.

La aparición del **Derecho del Trabajo** presuponía la debilidad de los asalariados frente al empresario y, para reequilibrar la relación entre ambos, otorgaba mayor protección a los primeros. Así, el Derecho del Trabajo es uno de los instrumentos más eficaces para lograr la justicia social, ya que procura proteger a los trabajadores. Actualmente, la crisis, la competencia empresarial, propia de la economía globalizada en la que estamos inmersos, conduce a una progresiva **flexibilización de la legislación laboral**, que otorga cada vez menos protección a los asalariados; este proceso redundará en un empleo cada vez más sometido a los avatares de la oferta y la demanda.



Fuente: www.mamanatural.com.mx

A pesar de todo, hoy día ese carácter proteccionista se mantiene aunque actualizado y suavizado por diversos factores: el régimen de libertades de los sistemas democráticos constitucionales, la incorporación a la normativa de las grandes reivindicaciones de otros tiempos (jornadas, vacaciones,...), consagración de la libertad sindical, existencia de grandes mecanismos de protección (juzgados de lo social, inspección de trabajo...). El Derecho del Trabajo sigue teniendo su último sentido en la consecución del equilibrio entre las dos partes de la relación laboral, cuando una de ellas, el trabajador, se encuentra en inferioridad socioeconómica. Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo se encarga de poner límites al lógico objetivo de reducción de costes y optimización de beneficios que la empresa persigue en un sistema de mercado.

Actividad 6

Accede a los siguientes enlaces web y saca tus propias conclusiones

- “Somos como esclavos y no trabajadores” <http://www.elmundo.es/internacional/2015/03/12/550123a6ca47413b768b456c.html>
- ¿Qué compra España a los países con las peores condiciones laborales? http://www.eldiario.es/economia/Espana-paises-respetan-derechos-laborales_0_296770922.html
- Precariedad laboral: http://elpais.com/tag/precariedad_laboral/a/
- Visualización del documental “Explotación infantil” de documentos tv: <http://www.rtve.es/noticias/20140612/plantaciones-tabaco-eeuu-explotacion-infantil-primer-mundo/952763.shtml>

2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las fuentes del Derecho del trabajo son las distintas normas que regulan la relación de trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales. Podemos encontrar las siguientes:



2.1. UNIÓN EUROPEA

España es uno de los 28 países de la Unión Europea (UE), y al igual que los demás, ha delegado en las instituciones europeas parte de su soberanía; de tal manera que, la UE puede dictar normas aplicables en los 28 países sobre asuntos de interés común. Estas normas se sitúan jerárquicamente por encima del derecho nacional. Las normas más importantes son además de los Tratados Constitutivos de la UE, los Reglamentos, las Directivas, las Decisiones y las recomendaciones.



Fuente: https://europa.eu/about-eu/countries/index_es.htm

Las principales actuaciones de la Unión Europea en el ámbito del Derecho del Trabajo son las siguientes:

Principales actuaciones de la UE en materia de Derecho del Trabajo

Libre circulación:

De personas trabajadoras: todo ciudadano de la UE tiene derecho a residir y circular libremente en el territorio de los Estados miembros. Existe la posibilidad de trabajar en un país de la UE distinto del propio con los mismos derechos laborales y con la misma protección social que los trabajadores del país de acogida.

De prestación de servicios: los trabajadores independientes y artesanos pueden establecerse en todos los países de la UE.

Libertad de establecimiento: todos los ciudadanos de la UE tienen la posibilidad de desarrollar actividades por cuenta propia, y de crear y gestionar empresas

Condiciones de trabajo armonizadas: las condiciones de trabajo a nivel de la UE tienden a homogeneizarse, para que un trabajador de la UE tenga unas condiciones mínimas de trabajo. No obstante cada país puede mejorar las condiciones mínimas establecidas a nivel europeo

Formación de los trabajadores: el Fondo Social Europeo fomenta la formación de los trabajadores y promueve iniciativas dirigidas a la creación de empleo, especialmente para los parados de larga duración, concediendo subvenciones salariales a este tipo de desempleados.

Reconocimiento de las cualificaciones profesionales: las titulaciones oficiales son reconocidas en todos los países de la UE.

Acceso a la función pública: las oposiciones a la función pública deben estar abiertas a todos los ciudadanos de los Estados miembros, con excepción de los empleos que implican el ejercicio de poder público y de la soberanía nacional. Por ejemplo, policía, ejército o alta administración.

EUR-Lex
El acceso al Derecho de la Unión Europea

Síntesis de la legislación de la UE

Las síntesis de la legislación de la UE informan de los aspectos principales de la legislación, las políticas y las actividades europeas de manera clara, sencilla y concisa. Se dirigen a un público no especializado y están agrupadas en 32 temas correspondientes a los ámbitos de actividad de la Unión Europea.

Búsqueda en el ámbito de la legislación de la UE

Síntesis por temas

- Aduanas
- Agricultura
- Ampliación
- Asuntos institucionales
- Asuntos Marítimos y Pesca
- Audiovisual y medios de comunicación
- Ayuda humanitaria
- Comercio exterior
- Competencia
- Consumidores
- Cultura
- Derechos humanos
- Desarrollo
- Economía y moneda
- Educación, formación, juventud, deporte
- Empleo y política social

Fuente: <https://www.http://eur-lex.europa.eu>

Actividad 7

Accede a la siguiente web <http://eur-lex.europa.eu/browse/summaries.html> y analiza alguna norma de Derecho del Trabajo de la Unión Europea.

2.2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española es la principal norma a nivel interno, el resto de normas no pueden contradecirla y deben ajustarse a sus disposiciones y principios.

Los principales derechos para los trabajadores que incluye son los siguientes:

Derechos fundamentales: (Título I, Capítulo II, Sección Primera, Art. 28)

- **derecho a sindicarse libremente**
- **derecho a la huelga** de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Derechos y deberes de los ciudadanos, laboral (Tít I, Cap II, Sección 2ª):

- **Deber de trabajar y el derecho al trabajo**, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender a las necesidades propias y de la familia, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Art. 35)
- **Derecho a la negociación colectiva** entre los representantes de los trabajadores y empresarios. (Art. 37)

Principios rectores de la política social y económica:

- Promoción social y económica, equitativa redistribución de la renta el pleno empleo. (Art. 40)
- Fomento de la formación y readaptación profesionales, control y vigilancia de la seguridad e higiene en el trabajo y garantía del descanso necesario (Art 40)
- Mantenimiento de un régimen público de SS, con especial atención al desempleo (Art. 41)

Fuente: <https://www.tribunalconstitucional.es>

Actividad 8

Accede a la siguiente web y analiza alguno de los artículos relacionados con los derechos de los trabajadores: <http://www.tribunalconstitucional.es/es/constitucion/Paginas/ConstitucionCastellano.aspx>

2.3. TRATADOS INTERNACIONALES

Los Tratados Internacionales firmados por el Gobierno español y ratificados por el Congreso forman parte del Derecho español y jerárquicamente se sitúan entre la Constitución y las Leyes. El organismo internacional que destaca por su trabajo en materia laboral es la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, dependiente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La OIT elabora Convenios que suponen normas de mínimos en materia laboral para todos los países del mundo que lo ratifiquen.



Fuente: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Actividad 9

Accede a la web de la OIT <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> y analiza las últimas noticias relacionadas con los derechos de los trabajadores a nivel mundial

2.4. LEYES Y NORMAS CON RANGO DE LEY

Las leyes se aprueban por las Cortes Generales y su función es desarrollar la Constitución.

Leyes laborales más importantes

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: constituye la legislación básica por la que se rige el Derecho del Trabajo y desarrolla los principales derechos y deberes laborales contemplados en la constitución.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: regula el derecho de sindicación.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: regula las medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social: regula las infracciones y sanciones en material laboral.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social: contiene las normas procesales y procedimentales aplicables en el caso de conflictos y pretensiones que deban resolverse ante los órganos jurisdiccionales del orden social

Tipos de leyes

La distinción más estructural será la que separa entre ley orgánica y ley ordinaria, que atiende tanto a la materia como al procedimiento, en tanto que la primera de ellas se reserva para la regulación de ciertas materias en las que se presupone mayor entidad, y en las que parece conveniente una mayoría especial (art. 81 CE) (la aprobación, modificación o derogación de estas leyes exige el voto favorable de la mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del texto de la ley). En efecto, son leyes orgánicas, las relativas al:

- o desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas,
- o las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general
- o y las demás previstas en la Constitución.

No hay una superioridad jerárquica de las Leyes orgánicas sobre las ordinarias, la relación entre ambas se basa más bien en el principio de competencia: cada una regula materias que le son propias

También distingue la Constitución entre la ley aprobada por el Parlamento, o ley a secas, y norma de rango legal aprobada por el poder ejecutivo:

- o Los Decretos-Leyes. Se trata de disposiciones legislativas provisionales que el Gobierno puede dictar en caso de extraordinaria y urgente necesidad (art. 86 CE). La apreciación de tal necesidad corresponde en primer lugar al propio gobierno, pero posteriormente será valorada por el parlamento. El Decreto-ley no puede afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos recogidos en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas, ni al Derecho electoral general. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. La Cámara legislativa habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación.
- o Los Decretos Legislativos. Son también normas del Poder ejecutivo con valor de ley, resultado de la colaboración en la producción normativa entre el Parlamento y el Gobierno. Se elaboran siempre sobre la base de una previa delegación parlamentaria en el Gobierno. El Parlamento se limita a establecer las pautas que deben desarrollarse por el Gobierno al aprobar estas normas. La delegación legislativa tiene el límite de no poder comprender materias incluidas en el ámbito material de las leyes orgánicas.

Atendiendo a su fuente de producción, e indirectamente a la materia objeto de regulación, cabría distinguir, entre ley aprobada por los órganos del Estado y ley aprobada por la asamblea legislativa de las Comunidades Autónomas (art. 152. 1 CE). De esta manera, las Leyes de las Comunidades Autónomas constituyen la máxima expresión de la autonomía política y no solo administrativa que la CE reconoce a las Comunidades Autónomas. La relación con las leyes estatales no es de jerarquía, sino que cada una debe regular unas materias determinadas, en función del reparto constitucional de competencias entre ambas instancias y lo previsto en cada Estatuto de Autonomía.



Fuente: <http://administracion.gob.es>

Actividad 10

Accede a la web <http://administracion.gob.es> y localiza las normas laborales más importantes.

2.5. REGLAMENTOS

La potestad reglamentaria es el poder que el ordenamiento jurídico otorga a la Administración para dictar normas que no tienen rango de ley.

La justificación de la potestad reglamentaria está en que la Ley por sí misma, es insuficiente para regular la convivencia de la sociedad y la gestión de los intereses de la comunidad. En efecto, existe la necesidad de un tipo de normas que aborden, con mayor detenimiento que las disposiciones con rango de ley, las diversas situaciones de complejidad, coyuntura o fugacidad de las relaciones jurídicas. Esta es la razón por la que la Ley llama al reglamento que, una vez dictado conforme a Derecho, pasa a formar parte del ordenamiento jurídico, complementando a la ley. Ahora bien, los reglamentos tienen siempre un valor subordinado a la Constitución y a las leyes y normas con valor de ley.

Podemos clasificar a los reglamentos por el sujeto productor. De este modo pueden distinguirse los reglamentos estatales, autonómicos y locales. Dentro de ellos, también se producen diferencias según el órgano concreto del que emanan:

Tipos de reglamentos
En el Estado existen <u>Reales Decretos</u> del Presidente del Gobierno, del Consejo de Ministros y <u>Órdenes Ministeriales</u> .
En las Comunidades Autónomas se producen diferenciaciones similares: <u>Decretos</u> y <u>Órdenes</u>
En las Corporaciones Locales hay <u>Ordenanzas</u> de Corporación, <u>Bandos</u> del Alcalde.

En el ámbito del Derecho del Trabajo existen multitud de reglamentos, como el Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, fija el salario mínimo interprofesional para 2015

2.6. CONVENIOS COLECTIVOS

Son acuerdos entre representantes de los trabajadores y los empresarios, en los que se establecen las condiciones de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del Estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo (convenio) entre las partes que van a quedar afectadas por el mismo.



Fuente: www.cadenadesuministro.es

Los convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector. De este modo, la legislación laboral crea un marco mínimo de derechos y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación.

Actividad 11

Accede a la página Web <http://convenios.juridicas.com> y localiza el convenio que se aplica en tu sector.

2.7. CONTRATO DE TRABAJO

Es un acuerdo entre un empresario y un trabajador en el que se fijan las condiciones de la relación laboral. Afecta a la relación concreta entre un empresario y un trabajador. No se trata de una fuente del derecho por carecer de generalidad.

2.8. USOS Y COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES

Son normas creadas e impuestas, de forma espontánea, por el devenir diario de los empresarios y los trabajadores de una localidad y de una determinada rama de producción, profesión u oficio. Por ejemplo: la costumbre de los carpinteros de Eibain de hacer fiesta recuperable el día de San Mauricio

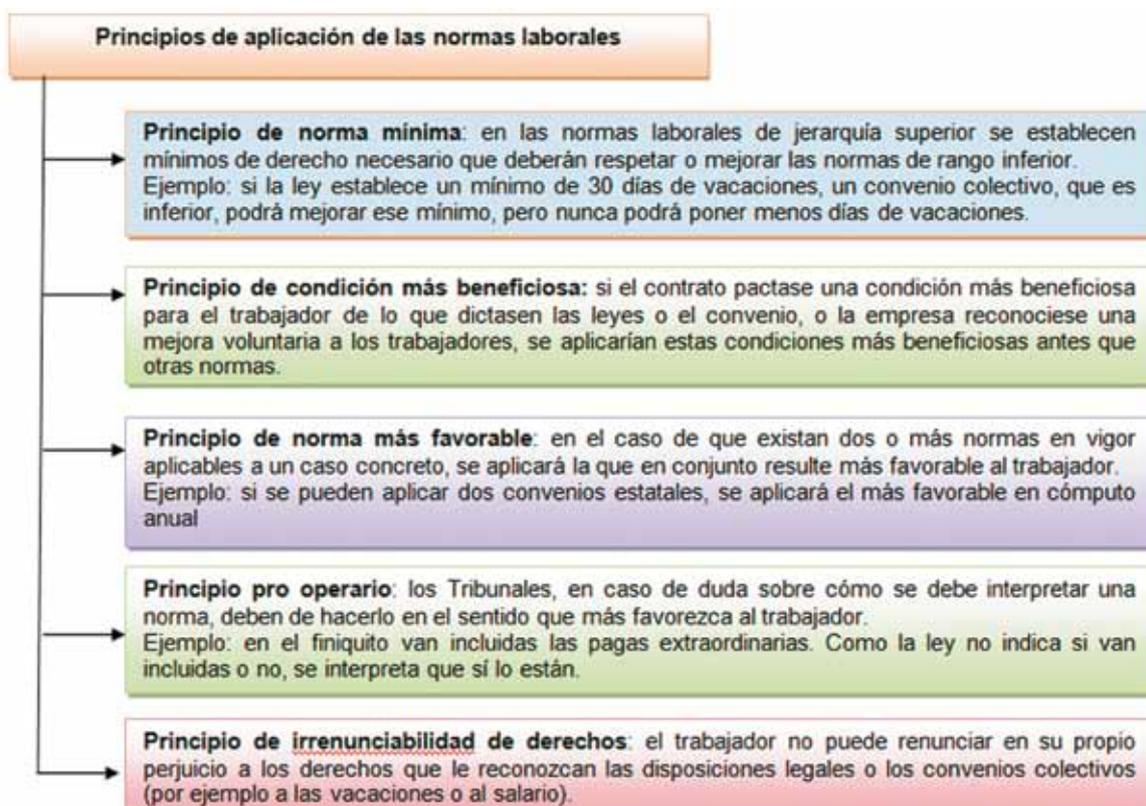
3. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Como acabamos de comprobar, existen muchas normas. Pero si nos encontramos ante un problema laboral, ¿qué norma aplicamos?.



Fuente: ecjleadingcases.wordpress.com

En Derecho, en principio, las normas se aplican por **orden jerárquico**; es decir, hay unas normas más importantes que otras y, las normas de rango inferior no pueden contradecir lo dispuesto en una norma de rango superior. Ejemplo: una ley no puede contradecir a la Constitución. No obstante, en Derecho del Trabajo, el principio de jerarquía normativa está limitado por los siguientes principios de aplicación:



Actividades resueltas

- Jerarquía normativa. Un trabajador firma un contrato en el que se indica que el salario a jornada completa es de 600 €/mes. Teniendo en cuenta que el SMI es 648,60 €/mes. ¿Es correcto?

Solución: no es correcto. En base al principio de jerarquía normativa se aplica la norma jerárquicamente al alta, en este caso el Real Decreto que establece el SMI.

- Norma mínima. Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.

Solución: No, puesto que el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior establecen los mínimos inderogables para las normas de rango inferior. Tendrá derecho a disfrutar de los 30 días naturales que establece el ET.

- Norma más favorable. Un joven de 20 años es contratado como técnico superior. El sueldo mensual para su categoría profesional según convenio es de 840 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 900 €/mes, pero el salario mínimo interprofesional que fija el gobierno cada año, asciende a 648,60 €/mes. ¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar al joven?

Solución: En este caso tenemos tres fuentes del derecho que concurren en un mismo caso:

1. Real Decreto: 648,60 €/mes
2. Convenio colectivo: 840 €/mes
3. Contrato de trabajo: 900 €/mes

Aunque la primera de estas fuentes del derecho tiene mayor rango, se aplica la última porque es la más favorable para el trabajador y respeta los mínimos.

- Irrenunciabilidad de derechos. Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden. El trabajador accede. ¿Es correcta su actuación?.

Solución: No es correcta porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios.

- Condición más beneficiosa. Un trabajador firmó su contrato hace tres años; se estableció que la empresa le pagara un plus de transporte. Actualmente se está negociando el nuevo convenio aplicable al sector, y por las noticias que le han llegado a través del delegado de personal, se suprime el derecho a este plus. Señala si conservaría el derecho a percibir esta cantidad y que principio debe aplicarse.

Solución: El trabajador continuaría percibiendo el plus de transporte. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa, que establece que si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

- In dubio pro operario. Una empleada con dos hijos nacidos en parto múltiple solicitó a su empresa el disfrute de doble derecho de lactancia. La empresa se lo denegó. Recurrió la empleada al Juzgado de lo Social. ¿Tendrá derecho a una o a dos horas de lactancia?

Solución: El Juzgado de lo Social dictó sentencia y estableció que el silencio de la ley debe interpretarse in dubio pro operario y lo procedente es atender una hora a cada hijo.

4. ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES



Fuente: www.elperiodicoextremadura.com

Para resolver los conflictos sociales existen los órganos jurisdiccionales formados por Juzgados y Tribunales que cuidan del sometimiento a la ley tanto de los ciudadanos como de los poderes públicos y, que no están sometidos a órdenes ni mandatos de nadie; solo están sometidos en sus decisiones a lo dispuesto en las leyes.

Estos Juzgados y Tribunales constituyen el denominado poder judicial, que en España se organiza en 6 ámbitos u órdenes jurisdiccionales y su división se realiza en función de la materia sobre la que deben conocer los asuntos:

Órdenes jurisdiccionales

Civil: conoce de conflictos entre sujetos privados; Derecho Civil.

Penal: conoce de la comisión de delitos y aplicación de penas; Derecho Penal.

Contencioso-administrativo: conoce de los conflictos en los que interviene la Administración; Derecho Administrativo.

Social: conoce de los conflictos derivados de relaciones laborales y de Seguridad Social; Derecho Laboral.

Militar: conoce de los asuntos tipificados como delito por el Código Penal Militar y de la responsabilidad disciplinaria de los miembros del ejército (donde también se integra formalmente el cuerpo de la Guardia Civil).

Mercantil: conoce de los conflictos derivados del ejercicio de una actividad empresarial o profesional; Derecho Mercantil.

En atención a la materia sobre la que versen los conflictos que se planteen ante los Tribunales, el asunto se resolverá por el correspondiente orden jurisdiccional.

Además, los tribunales están ordenados jerárquicamente, formando una pirámide judicial, de forma que las sentencias y decisiones de los juzgados y tribunales de rango inferior puedan ser recurridas ante otros de rango superior.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, los jueces y tribunales que resuelven los conflictos son los siguientes:



5. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

La Administración laboral se concreta en:

- ✓ **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, y a nivel autonómico mediante las Consejerías de Trabajo de las CCAA. Se encargan de desarrollar la política laboral.



Fuente: <http://www.empleo.gob.es>

- ✓ **Inspección de trabajo y Seguridad Social**: es responsable del control y vigilancia del cumplimiento de las normas de Derecho del Trabajo. Su objetivo fundamental va dirigido a impulsar el cumplimiento voluntario, por parte de empresarios y trabajadores, de las obligaciones que en materia laboral y de Seguridad Social establece la legislación española. Pero, también desarrollan actuaciones correctoras y sancionadoras.



Fuente: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/>

Actividad 12

Accede a las siguientes páginas Web:

- ✓ <http://www.empleo.gob.es> busca una noticia de actualidad
- ✓ <http://www.empleo.gob.es/itss/web/> busca como se puede denunciar a la inspección de trabajo un incumplimiento de la normativa laboral.

6. DERECHOS Y DEBERES LABORALES

La relación laboral genera prestaciones recíprocas para ambas partes con lo que los derechos del trabajador podrían corresponderse con las obligaciones del empresario, así como las obligaciones del trabajador tendrían correspondencia con los derechos del empresario. Hay que ceñirse en esta materia al Estatuto de los Trabajadores y a los Convenios Colectivos de cada empresa.



Fuente: www.taringa.net

Derechos y deberes del trabajador/a

Derechos del trabajador/a:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación, etc.)
- A no ser discriminados/as para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- A las vacaciones.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Deberes del trabajador/a:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Derechos y deberes del empresario

Derechos del Empresario/a :

- El poder de Dirección: es la facultad que tiene el empresario/a para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como cantidad y calidad del mismo.
- El poder de variación: es el poder para variar o transformar la ejecución del trabajo con el fin de adaptar la prestación laboral a los cambios en la cualificación profesional del trabajador/a debido a la movilidad, ya sea funcional, geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- El poder disciplinario: es la facultad que tiene el empresario/a para vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones, así como la facultad de imponer sanciones en caso de incumplimiento de sus deberes.

Deberes del Empresario/a:

- La principal obligación del empresario/a es al pago del salario correspondiente.
- El empresario/a tiene los siguientes deberes profesionales: igualdad de trato, promoción profesional así como respeto de la categoría profesional del trabajador/a.
- Deberes morales como el respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a.
- Deberes físicos como la obligación de llevar una política de seguridad e higiene en el trabajo.



Fuente: www.mvpasesores.com

Actividad 13

Visiona el siguiente vídeo, lee el artículo y saca tus propias conclusiones:

<http://www.rtve.es/noticias/20131009/preguntas-respuestas-cuenta-mas-propiedad-corporativa-derecho-intimidad/761202.shtml>

Actividad resuelta

Ante un incumplimiento de un trabajador, un empresario pretende sancionarlo quitándole vacaciones. ¿Es legal la medida adoptada? Analicemos la situación:

1. Conocimiento de derechos y deberes de trabajadores y empresarios. Estamos ante el poder disciplinario del empresario.
2. Interpretación de los derechos y los deberes de trabajadores y empresarios. El poder disciplinario tiene límites. No se pueden imponer sanciones que supongan reducción de los períodos de descanso.
3. Búsqueda e interpretación de la normativa correspondiente. Art. 58.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET): «No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber».

Por lo tanto, no es legal la medida adoptada.

ACTIVIDADES FINALES

1. Un chico que busca trabajo acaba de recibir una carta donde se le indica que debe formar parte de una mesa electoral en las próximas elecciones. ¿Se trata de una relación laboral?
2. Una chica es contratada como empleada de hogar en casa de sus tíos. ¿Se trata de una relación laboral?
3. Identifica de las siguientes ocupaciones cuáles no cumplen los requisitos necesarios para que sean consideradas relaciones laborales: un miembro de un jurado popular, un voluntario de médicos sin fronteras, un alumno de un ciclo formativo que realiza la Formación en Centros de Trabajo, un autónomo, un funcionario de carrera de un organismo público, un camarero de un restaurante.
4. El hijo del propietario de un pequeño comercio ayuda a su padre todos los días en el negocio. ¿Estamos ante un supuesto de relación laboral?
5. Indica al menos 5 diferencias entre un contrato laboral y un contrato mercantil.
6. ¿Por qué se dice que el Derecho del Trabajo tiene un carácter proteccionista?
7. Indica al menos dos actuaciones de la normativa europea en el ámbito del Derecho del Trabajo
8. Comenta una actuación de la OIT en materia laboral.
9. Enumera un par de derechos u obligaciones de contenido laboral incluidos en la Constitución.
10. ¿Qué diferencia hay entre una ley orgánica y una ley ordinaria? ¿Qué diferencia hay entre un Real Decreto-Ley y un Real Decreto Legislativo?
11. Ordena jerárquicamente las siguientes normas: Convenio colectivo, estatuto de los trabajadores, Directiva de la UE, contrato de trabajo, Real Decreto, Real Decreto Legislativo, Orden ministerial, Tratado de la OIT y Constitución Española.
12. Cuando finalices el ciclo formativo y te contrate una empresa de tu sector profesional ¿Qué normas se aplican en la misma?
13. Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias. El Gerente de la empresa le ha planteado la supresión de dos pagas extraordinarias, debido a la situación económica por la que atraviesa la empresa.
 - ✓ ¿Puede renunciar el trabajador a esas pagas?
 - ✓ En el supuesto de que su convenio colectivo reconociera el derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias ¿podría renunciar a ellas?
14. ¿En qué consiste el principio de irrenunciabilidad de derechos? Pon un ejemplo. ¿En qué consiste el principio pro-operario? Pon un ejemplo
15. ¿Qué norma se aplica si el Estatuto de los trabajadores indica que el trabajador tiene 30 días de vacaciones, el convenio dice que tiene 32 y el contrato dice que tiene 31? ¿En base a qué principio de aplicación?
16. Accede a la página Web <http://convenios.juridicas.com>, localiza el convenio que se aplica en tu sector y comenta quienes son los agentes negociadores del convenio.
17. ¿Cuáles son los órdenes jurisdiccionales en España?. Enumera los juzgados y tribunales de lo social.
18. Un trabajador no está conforme con la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social al resolver una demanda por despido. ¿Qué tendrá que hacer? ¿Ante qué órgano?
19. ¿Cuál es el papel de la inspección de trabajo en España?

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

- 1. El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones humanas es:**
 - a) El derecho subjetivo
 - b) El derecho objetivo
 - c) El Derecho público
 - d) El Derecho privado
- 2. El Derecho laboral surge**
 - a) En la revolución francesa.
 - b) En la revolución industrial.
 - c) Para proteger a los trabajadores.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas
- 3. La normativa de la Unión Europea establece:**
 - a) La libre circulación de trabajadores.
 - b) Condiciones de trabajo armonizadas.
 - c) Reconocimiento de las cualificaciones profesionales.
 - d) Todas son correctas
- 4. La norma provisional que el Gobierno dicta por extraordinaria y urgente necesidad es:**
 - a) Ley Orgánica
 - b) Ley Ordinaria
 - c) Reales Decretos Legislativo
 - d) Real Decreto Ley
- 5. Se considera reglamento el:**
 - a) Real Decreto Ley
 - b) Real Decreto Legislativo
 - c) Real Decreto
 - d) Convenio colectivo
- 6. El principio de condición más beneficiosa implica:**
 - a) Que se aplicará la norma más favorable al trabajador.
 - b) Que el trabajador puede renunciar a sus derechos cuando considere oportuno.
 - c) Que el trabajador no puede renunciar a sus derechos nunca.
 - d) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato no se pierden aunque cambien las leyes
- 7. Indica, dentro del principio de “jerarquía normativa” cuál es la correcta:**
 - a) Directiva de la Unión Europea, Constitución Española, Ley Orgánica y Convenio.
 - b) Directiva de la Unión Europea, Real Decreto, Ley Orgánica, Convenio y Contrato.
 - c) Constitución Española, Directiva de la Unión Europea, Ley Orgánica y Convenio.
 - d) Directiva de la Unión Europea, Convenio, Ley Orgánica, Real Decreto y Contrato.
- 8. Quien resuelve los recursos interpuestos ante las sentencias de los Juzgados de lo Social es:**
 - a) El propio Juzgado de lo Social.
 - b) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.
 - c) El Tribunal Constitucional.
 - d) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo.
- 9. Un convenio colectivo fija una retribución por debajo del SMI en vigor:**
 - a) Vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos.
 - b) Vulnera el principio de salario justo.
 - c) Vulnera el principio de norma mínima.
 - d) Vulnera el principio de norma más favorable
- 10. No se considera orden jurisdiccional del Orden Laboral en España**
 - a) El Juzgado de lo Social
 - b) El Juzgado de lo Contencioso-administrativo
 - c) El Tribunal Superior de justicia la Comunidad Autónoma
 - d) La Audiencia Nacional