

Formación y orientación laboral

Carmen García Leal
María Lourdes Gago García
Soledad López Barra
Eugenio Ruiz Otero

Ciclo Formativo
Grado Medio



Presentación

Este libro está especialmente ideado para trabajar el módulo de Formación y Orientación Laboral, del ciclo formativo de grado medio, adaptado al currículum estatal y de las distintas comunidades autónomas.

El módulo de Formación y Orientación Laboral, que es común a todos los ciclos formativos, tiene como finalidad proporcionar a los alumnos la formación necesaria para:

- El conocimiento de la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales que les permitan resolver las diversas situaciones que se les pudieran plantear a lo largo de su vida laboral.
- La adquisición de los conocimientos y las capacidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- La formación necesaria para comprender el funcionamiento de los equipos de trabajo, la gestión de los conflictos de trabajo en los nuevos entornos organizativos.
- La adquisición de las capacidades necesarias para orientarse en el mercado laboral.

El texto se ha estructurado en 18 unidades, adaptando el lenguaje al alumnado de grado medio, que reflejan los criterios de evaluación y los contenidos que recoge la normativa vigente, tratando de potenciar la iniciativa y el desarrollo de las capacidades de comprensión, análisis, relación y búsqueda, propias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

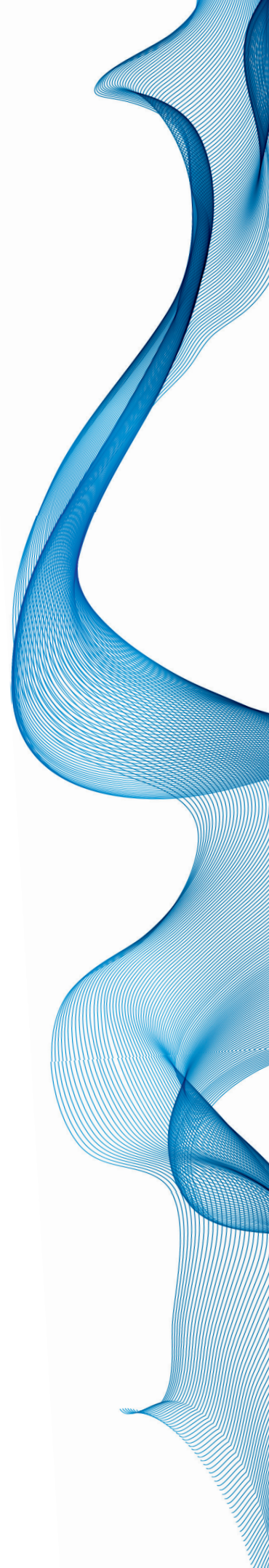
Cada unidad didáctica contiene Casos prácticos resueltos y Actividades propuestas, así como comentarios de apoyo a situaciones reales. Al final de cada unidad se presenta un Test de repaso y el Comprueba tu aprendizaje, una sección especial de actividades pensada para profundizar en la adquisición de los resultados de aprendizaje y las capacidades profesionales propias del módulo. Estas actividades están clasificadas según los criterios de evaluación curriculares que desarrollan, para comprobar el grado de aprendizaje del alumno y que le permitirán aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones de la vida real cuando se incorpore al mundo laboral.

El libro está actualizado con las últimas reformas laborales que se han aprobado y se centra especialmente en el análisis de todas aquellas cuestiones relacionadas con la vida laboral que van a afectar de manera muy importante al alumnado. En algunas actividades es necesario utilizar porcentajes y tablas que pueden variar con el transcurso del tiempo, pero sin modificar en lo sustancial los conceptos utilizados ni los procedimientos aplicados, para ello, insertamos la fuente donde obtener los datos actualizados.

Esperamos que este libro resulte útil y no defraude las expectativas que pudieran haber sido puestas en él.

Los autores agradecemos de antemano las observaciones, sugerencias y críticas que alumnos y profesores puedan realizar para mejorar la obra en futuras ediciones.

Los autores



Índice

El trabajo y su regulación

1	1. El trabajo y el Derecho Laboral.....	8
	2. Las normas que regulan la relación laboral.....	10
	3. Aplicación de las normas laborales.....	12
	4. Derechos y deberes de los trabajadores.....	13
	5. Organismos de protección del trabajador.....	16
	Síntesis	17
	Test de repaso.....	18
	Comprueba tu aprendizaje	19

El contrato de trabajo y las modalidades de contratación

2	1. El contrato de trabajo.....	22
	2. Tipos de contratos	26
	3. Relaciones laborales triangulares	32
	Síntesis	33
	Test de repaso.....	34
	Comprueba tu aprendizaje	35

El tiempo de trabajo

3	1. El tiempo de trabajo	38
	2. Los periodos de descanso	42
	Síntesis	45
	Test de repaso.....	46
	Comprueba tu aprendizaje	47

El salario y la nómina

4	1. El salario	50
	2. El recibo de salarios o nómina	51
	3. Devengos	52
	4. Deducciones: los descuentos en la nómina.....	54
	5. Tipos de cotización	58
	Síntesis	61
	Test de repaso.....	62
	Comprueba tu aprendizaje	63

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

5	1. Modificación del contrato de trabajo	66
	2. Suspensión del contrato de trabajo	69
	3. Extinción del contrato de trabajo	71
	4. Cálculo de la liquidación e indemnización por extinción del contrato.....	78
	Síntesis	81
	Test de repaso.....	82
	Comprueba tu aprendizaje	83

El sistema de la Seguridad Social

6	1. La Seguridad Social.....	86
	2. Prestaciones de la Seguridad Social.....	88
	Síntesis	97
	Test de repaso.....	98
	Comprueba tu aprendizaje	99

Participación de los trabajadores en la empresa

7	1. La libertad sindical	102
	2. Los sindicatos	103
	3. Representación de los trabajadores en la empresa	104
	4. La negociación colectiva.....	106
	5. Conflictos laborales: huelga y cierre patronal.....	107
	Síntesis	109
	Test de repaso.....	110
	Comprueba tu aprendizaje	111

Búsqueda activa de empleo

8	1. El proceso de búsqueda de empleo.....	114
	2. Autoanálisis personal y profesional	115
	3. La marca personal	116
	4. Toma de decisiones.....	117
	5. Fuentes para la búsqueda de empleo.....	119
	6. Oportunidades de empleo y aprendizaje en Europa.....	120
	Síntesis	121
	Test de repaso.....	122
	Comprueba tu aprendizaje	123

Selección de personal

9	1. El currículum	126
	2. La carta de presentación	129
	3. Herramientas de selección.....	130
	Síntesis	133
	Test de repaso.....	134
	Comprueba tu aprendizaje	135

La salud laboral

10	1. La salud laboral.....	138
	2. Daños a la salud de los trabajadores.....	141
	3. El marco normativo de la prevención.....	146
	Síntesis	149
	Test de repaso.....	150
	Comprueba tu aprendizaje	151

La gestión de la prevención en la empresa

11	1. El Plan de prevención de riesgos laborales.....	154
	2. Organización de la prevención en la empresa.....	160
	3. Organismos públicos relacionados con la prevención	162
	Síntesis	163
	Test de repaso.....	164
	Comprueba tu aprendizaje	165

Los riesgos ambientales en el trabajo

12	1. Factores de riesgo ambientales.....	168
	2. Factores de riesgo químico	174
	3. Los riesgos biológicos.....	177
	Síntesis	179
	Test de repaso.....	180
	Comprueba tu aprendizaje	181

Los riesgos de las condiciones de seguridad, ergonómicos y psicosociales

13	1. Riesgos por las condiciones de seguridad.....	184
	2. Riesgos de la carga de trabajo.....	191
	3. Los riesgos psicosociales.....	193
	Síntesis	195
	Test de repaso.....	196
	Comprueba tu aprendizaje	197

Medidas de prevención y protección

14	1. Medidas de prevención en el trabajo.....	200
	2. La señalización de seguridad.....	204
	3. Las medidas de emergencia.....	205
	Síntesis	209
	Test de repaso.....	210
	Comprueba tu aprendizaje	211

Los primeros auxilios en la empresa

15	1. Los primeros auxilios.....	214
	2. Soporte vital básico.....	216
	3. Técnicas de actuación ante otras emergencias	219
	Síntesis	225
	Test de repaso.....	226
	Comprueba tu aprendizaje	227

Nuevos entornos emergentes en el trabajo

16	1. Modelos de organización de empresas	230
	2. Nuevos entornos de organización del trabajo.....	232
	3. Beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos	236
	Síntesis	237
	Test de repaso.....	238
	Comprueba tu aprendizaje	239

Equipos de trabajo

17	1. Los equipos de trabajo	242
	2. Características y desarrollo.....	243
	3. Tipos de equipos de trabajo	244
	4. Condiciones para que un equipo sea eficaz	245
	5. La comunicación en el equipo de trabajo	246
	6. Técnicas para trabajar en equipo	248
	Síntesis	249
	Test de repaso.....	250
	Comprueba tu aprendizaje	251

Los conflictos en la empresa

18	1. Definición, características y etapas del conflicto	254
	2. Causas del conflicto en el mundo laboral.....	255
	3. Tipos de conflictos laborales	256
	4. El proceso de resolución de conflictos	257
	5. Métodos e instrumentos para la resolución de conflictos.....	258
	Síntesis	261
	Test de repaso.....	262
	Comprueba tu aprendizaje	263

Cómo se utiliza este libro

Presentación de la unidad

Aquí encontrarás los criterios de evaluación de la unidad.

Además te avanzamos los contenidos que se van a desarrollar.



Y por último los resultados de aprendizaje que conseguirás.

Desarrollo de los contenidos

Casos prácticos
Aplican los conocimientos aprendidos a problemas y situaciones reales del entorno profesional.

Actividades
Permiten trabajar los contenidos a medida que se van explicando, y aseguran un aprendizaje progresivo.

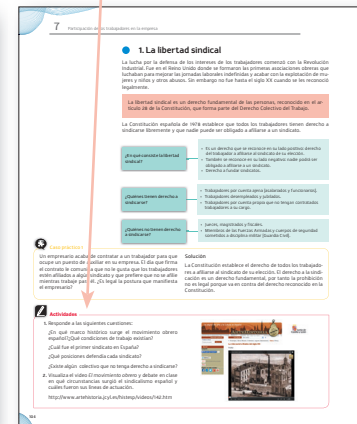
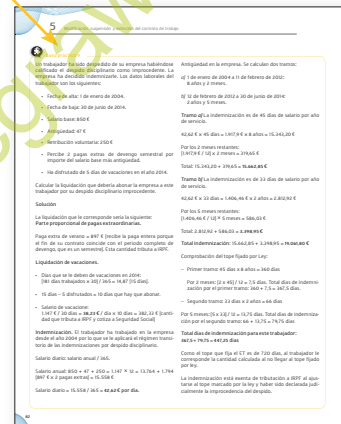
Una exposición clara y concisa de la teoría, acompañada de recuadros que ayudan a la comprensión de los aspectos más importantes:

¿Sabías que...?

Claves y consejos

Importante

Web



Cierre de la unidad

Síntesis

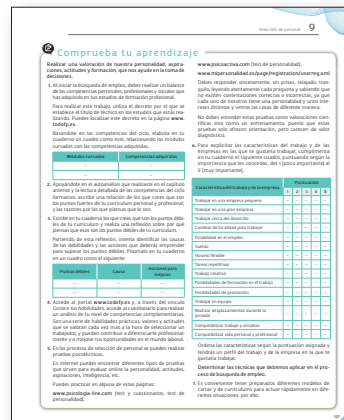
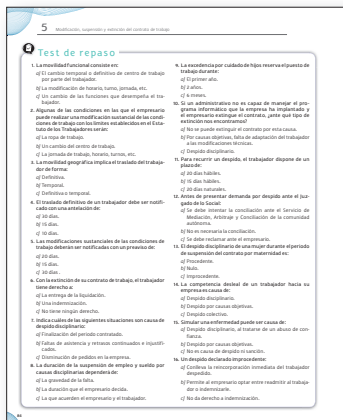
Esquema resumen de los contenidos estudiados en la unidad.

Test de repaso

Ayuda a detectar cualquier laguna de conocimientos.

Comprueba tu aprendizaje

Actividades finales agrupadas por criterios de evaluación.



Unidad 1

El trabajo y su regulación



En esta unidad aprenderás a:

- Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo: determinar las fuentes del Derecho.
- Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.
- Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

Estudiarás:

- Las fuentes que regulan la relación laboral entre trabajadores y empresarios.
- La jerarquía entre las diversas normas aplicables a la relación laboral.
- Los principios de aplicación del Derecho Laboral.
- Los derechos y deberes de una relación laboral entre un empresario y un trabajador.

Y serás capaz de:

- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos.

1. El trabajo y el Derecho Laboral

El Derecho es el conjunto de normas que tiene como finalidad regular la convivencia humana. Estas normas son obligatorias y se crean basándose en principios de justicia.

El Derecho Laboral, también llamado Derecho del Trabajo, surgió a finales del siglo XVIII en Inglaterra, durante la Revolución Industrial, cuando los pequeños talleres artesanales fueron sustituidos por enormes fábricas. En estas fábricas, las condiciones de trabajo y de vida eran durísimas: se comenzaba a trabajar con seis u ocho años, las jornadas superaban las quince horas y en las fábricas las condiciones eran insalubres. Para frenar estos abusos y mejorar sus condiciones laborales, los trabajadores empezaron a organizarse y fueron apareciendo las primeras normas laborales.

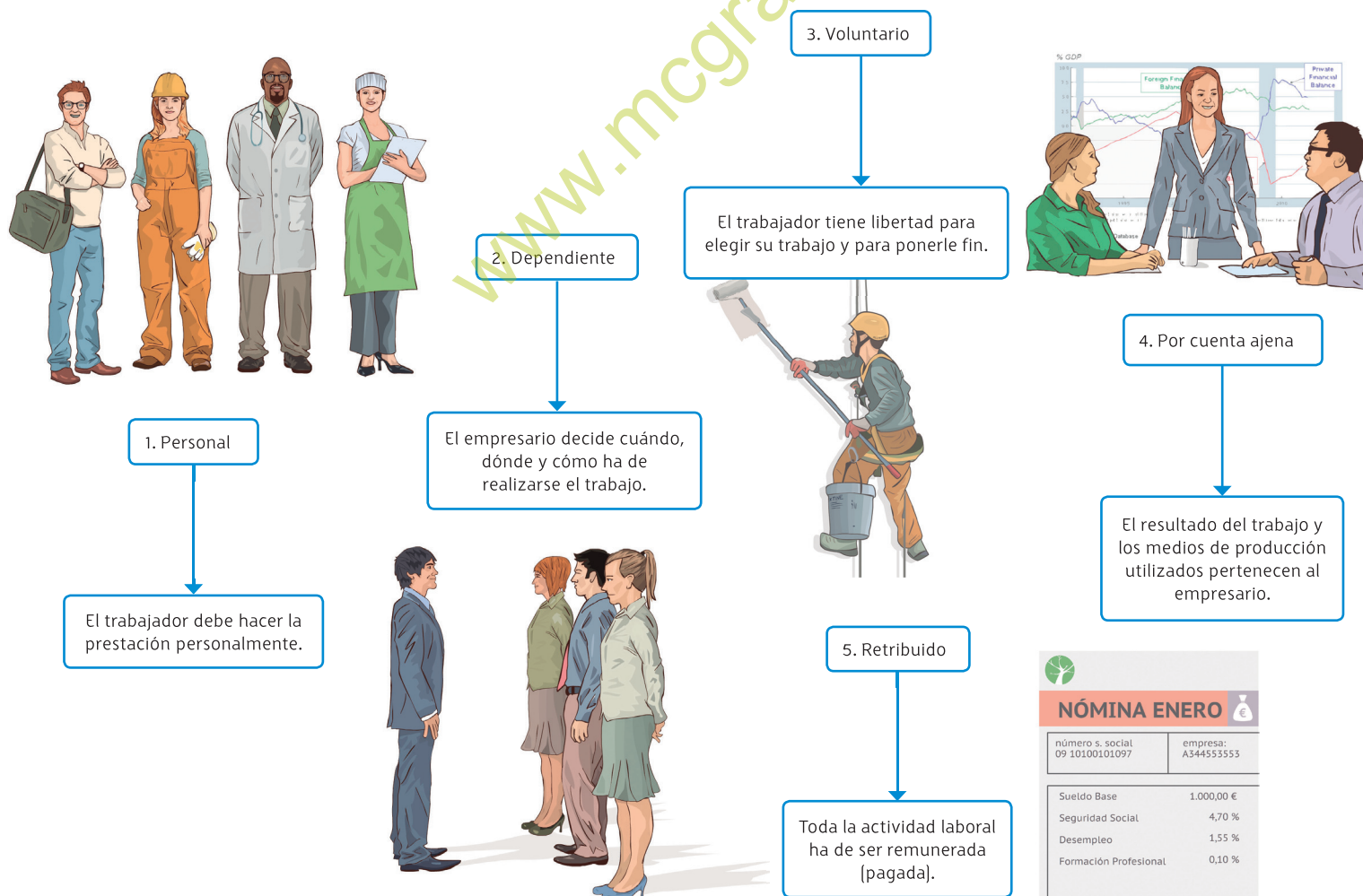
El Derecho Laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, y los conflictos que puedan surgir como consecuencia de estas relaciones.

La norma más importante que regula el Derecho del Trabajo es la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

Para que una actividad se regule por el Derecho Laboral debe estar pactada en un contrato de trabajo y reunir los siguientes requisitos:



Fig. 1.1. Evolución del trabajo en la historia.



NÓMINA ENERO	
número s. social 09 10100101097	empresa: A344553553
Sueldo Base	1.000,00 €
Seguridad Social	4,70 %
Desempleo	1,55 %
Formación Profesional	0,10 %

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) excluye una serie de actividades del ámbito del Derecho Laboral, bien porque carecen de los requisitos estudiados, bien porque lo establece la ley.

Así mismo, existen actividades por cuenta ajena que, debido a sus **características especiales**, se apartan de las normas comunes del Derecho del Trabajo y requieren una regulación especial, por ejemplo, en materia de salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc.

NO SON Relaciones laborales	a) El trabajo desempeñado por los funcionarios públicos. b) Las prestaciones personales obligatorias (por ejemplo, formar parte de un jurado, formar parte de una mesa electoral, etc.). c) La actividad de consejero o ser miembro de un órgano de administración de una sociedad, siempre que no se desempeñen otras funciones. d) Los trabajos realizados a título de amistad, vecindad o voluntariado en organizaciones. e) Los trabajos realizados en negocios familiares, salvo que se demuestre que se está contratado en dicho negocio. f) La actividad de los comisionistas, siempre que respondan del buen fin de la operación. Un comisionista es un comercial que trabaja a comisión. g) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley: personas con discapacidad, residentes sanitarios (MIR) y abogados en despachos profesionales.
SÍ SON Relaciones laborales especiales	a) Personal de alta dirección (directivos y gerentes de empresa). b) Empleados al servicio del hogar familiar (personal de limpieza, cuidadores, jardineiros, etc.). c) Penados en las instituciones penitenciarias. d) Deportistas profesionales. e) Artistas en espectáculos públicos. f) Representantes de comercio (comerciales que tienen garantizado un salario, con independencia de las ventas que realicen). g) Minusválidos en centros especiales de empleo. Estos centros son los que solamente emplean a personas con minusvalías. h) Estibadores portuarios.

Tabla 1.1. Actividades excluidas y relaciones laborales especiales.



Caso práctico 1

Un voluntario que trabaja en el servicio de emergencias de la Cruz Roja ¿reúne los requisitos para ser considerado trabajador de esa organización?

Solución

No, porque, al ser su trabajo de carácter voluntario, no recibe ninguna retribución por el mismo.



Caso práctico 2

Un futbolista forma parte de la plantilla de un club con el que tiene contrato para dos temporadas. ¿Está regulada su relación por el Derecho del Trabajo?

Solución

Se trata de una relación laboral de carácter especial que se rige por su propia normativa.



Actividades

1. Indica si las siguientes actividades están reguladas o no por el Derecho Laboral:

a) Una hija que trabaja como dependienta en el negocio familiar de sus padres y que no percibe retribución.

b) Un auxiliar de clínica que trabaja en un centro de salud de su comunidad autónoma.

c) Un joven que aprobó la oposición de oficial administrativo y trabaja en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.



CD y CEO

En el Centro de Enseñanza Online de este libro www.mhe.es/cf/transversales



encontrarás material adicional que te ayudará a estudiar.



¿Sabías que...?

Se consideran **familiares**, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

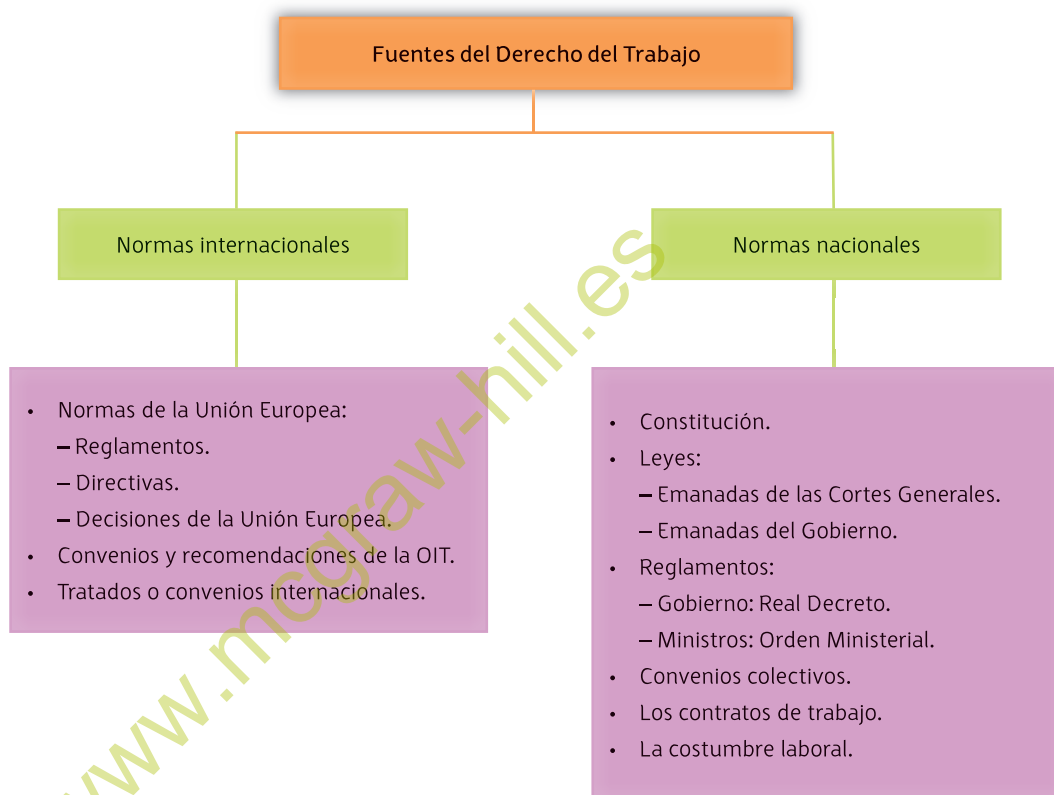
Para que puedas situarte:

- **Primer grado:** padres, suegros, hijos e hijos políticos (yernos y nueras).
- **Segundo grado:** abuelos, hermanos, cuñados y nietos.
- **Tercer grado:** bisabuelos, tíos, sobrinos y bisnietos.
- **Cuarto grado:** primos.

2. Las normas que regulan la relación laboral

La relación laboral entre un trabajador y un empresario se regula por un conjunto de normas y fuentes creadas por distintos órganos nacionales e internacionales.

Según el organismo que las elabora, las normas pueden ser de origen interno (nacional) o externo (internacional).



A

Vocabulario

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

Reglamentos

Son normas, de aplicación obligatoria en todos los Estados de la Unión Europea, que crean un mismo Derecho para todos.

Son directamente aplicables.

Directivas

Marcan unos objetivos a los destinatarios para que adopten las medidas necesarias para conseguir los fines previstos.

Es necesario trasponerlas al Derecho nacional.

Decisiones

Son obligatorias pero su alcance solo es particular.

Las normas se ordenan de forma jerárquica, de esta manera sabemos qué normas son más importantes. El principio de jerarquía normativa indica que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango; y, a su vez, que las de menor rango no pueden contradecir lo dispuesto en las normas de rango superior.

Esto significa, por ejemplo, que si una ley establece un contenido que va en contra de lo que establece la Constitución, la ley que la contradice podrá ser declarada inconstitucional y no se aplicará.

En la Tabla 1.3 se puede apreciar el orden jerárquico que tienen las normas en el ordenamiento jurídico español.



Actividades

2. Una directiva sobre seguridad en el trabajo establece la obligación de que el nivel de ruido no supere los 140 decibelios de nivel pico.

Una norma de origen español ¿puede establecer un nivel de ruido superior al mencionado?

Tabla 1.2. Normas de la Unión Europea.

Normas de la Unión Europea	La Unión Europea tiene entre sus fines principales elevar el nivel de vida de los trabajadores de los Estados miembros y equiparar las condiciones laborales en los distintos países. Algunas normas de la Unión Europea tienen primacía sobre las normas creadas por órganos españoles.	- En materia laboral, uno de los derechos más importantes reconocidos a los trabajadores es la libre circulación de trabajadores, que reconoce el derecho a circular, residir y trabajar libremente en todo el territorio de los Estados miembros. - Se reconoce la equiparación de los mismos derechos laborales y sindicales que a los trabajadores del país de acogida.
Constitución	La Constitución es nuestra norma suprema y prevalece sobre el resto de las leyes. Fue aprobada en el año 1978.	- Los derechos más importantes que recoge la Constitución en materia laboral son los siguientes derechos fundamentales: derecho a la no discriminación, derecho de huelga y derecho a la libertad sindical. - Además, entre los derechos de los ciudadanos se recoge el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
Normas de la OIT	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado en materia laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores.	Un ejemplo de las normas de la OIT es el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno.
Leyes	Leyes creadas por las Cortes Generales (Congreso y Senado). - Leyes orgánicas: regulan los derechos fundamentales y se aprueban por mayoría absoluta. - Leyes ordinarias: regulan el resto de materias y se aprueban por mayoría absoluta. Normas con rango de ley procedentes del Gobierno: real decreto-ley y decreto legislativo (texto refundido y texto articulado).	Las leyes más importantes en el Derecho Laboral son: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Ley Orgánica de Libertad Sindical.
Reglamentos	Son normas que desarrollan las leyes y provienen del Gobierno o de los ministros.	Un ejemplo de reglamento es el real decreto que cada año establece el salario mínimo interprofesional.
Convenios colectivos	Un convenio colectivo es un acuerdo escrito, negociado libremente por los representantes de los trabajadores y los de los empresarios. En él se regulan las condiciones de trabajo que rigen en un sector profesional o empresa.	Cada empresa aplica un convenio colectivo a las relaciones laborales que establece con sus trabajadores. Un ejemplo de convenio colectivo es el Convenio Colectivo de la Industria del Metal.
Contrato de trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo que firman empresario y trabajador, en el que se recoge la voluntad de las partes de intercambiar el objeto de la prestación laboral.	En ningún contrato se pueden establecer condiciones menos favorables para el trabajador o contrarias a lo establecido en las normas y en los convenios colectivos. El contrato debe celebrarse libremente con el mutuo acuerdo de las partes que intervienen.
Usos y costumbres locales y profesionales	Una costumbre jurídica es una norma de conducta que se repite de manera constante y que es considerada obligatoria por la comunidad de personas donde se desarrolla.	- Los usos y costumbres deben ser locales (una localidad en concreto) y profesionales (de una determinada rama de la producción, oficio o profesión, no una costumbre local general). - Los usos y costumbres solo se aplicarán cuando no haya una ley, un convenio o un contrato, o cuando la propia ley se refiera a ellos.

Tabla 1.3. Fuentes de la relación laboral entre empresarios y trabajadores.



Actividades

3. Ordena jerárquicamente las siguientes normas: convenio de la OIT, Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, Ley del Estatuto de los Trabajadores, directiva de la Unión Europea.

4. Consulta la página web http://europa.eu/eu-law/index_es.htm y busca alguna directiva de la Unión Europea que se aplique en materia laboral.

3. Aplicación de las normas laborales

La correcta aplicación de las normas laborales debe tener en cuenta los principios específicos siguientes, que son propios del Derecho Laboral.

- **Principio de norma mínima.** Las normas de rango superior determinan el contenido mínimo de la norma que las sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas.
- **Principio de norma más favorable.** Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable y rechazar lo adverso.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los periodos de descanso.
- **Principio de condición más beneficiosa.** Las condiciones laborales que sean más beneficiosas pactadas entre empresario y trabajador, o concedidas unilateralmente por el empresario, se mantendrán frente a los cambios normativos que puedan producirse o nuevas condiciones decididas unilateralmente por la empresa.
- **Principio *in dubio pro operario*.** Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.



Caso práctico 3

Aplicación de normas laborales

- Norma mínima:** un convenio colectivo establece que los trabajadores disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.
- Norma más favorable:** un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias según su contrato. El convenio colectivo de aplicación fija una jornada de siete horas. ¿Qué jornada debería realizar este trabajador?
- Irrenunciabilidad de derechos:** una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de que renuncie a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden según convenio. ¿Será legal si el trabajador acepta?
- Condición más beneficiosa:** los trabajadores de una empresa venían disfrutando de una pausa para el bocadillo de 20 minutos, no recuperables, dentro de su jornada, concedida unilateralmente por el empresario. Con el cambio de dirección se suprime este derecho. ¿Se conservaría el derecho a la pausa para el bocadillo como parte de la jornada laboral?
- In dubio pro operario*:** un empleado sufrió un infarto de miocardio en su puesto de trabajo. Sin embargo, la mutua de accidentes de trabajo consideró que no era

un accidente de trabajo, al no quedar clara la relación de causalidad entre el trabajo y el infarto. ¿Qué dictará el Juzgado de lo Social al respecto?

Solución

- No sería posible puesto que el principio de **norma mínima** establece que las normas de rango superior dictan los mínimos inderogables para las de rango inferior. Tendrá derecho a los 30 días naturales que establece el ET.
- Se aplicaría la jornada de siete horas que establece el convenio colectivo, al ser la **norma más favorable** para el trabajador.
- No, 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 colectivos.
- La pausa para el bocadillo, como parte de la jornada laboral, se considera una **condición más beneficiosa** que deben seguir manteniendo los trabajadores.
- El Juzgado de lo Social dictaminará que lo ocurrido durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo se considera accidente laboral.

4. Derechos y deberes de los trabajadores

Los principales derechos y deberes de los trabajadores están recogidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. Se resumen en la Tabla 1.4.

Derechos básicos	Trabajo y libre elección de la profesión	El trabajador no puede ser forzado a desarrollar un trabajo o profesión que no haya elegido.
	Libre sindicación	El trabajador tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
	Negociación colectiva	Los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes establecerán, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Para defender sus intereses, los trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, etc.).
	Reunión	Los trabajadores pueden reunirse en asamblea.
	Huelga	Es la suspensión de la prestación laboral para la defensa de sus intereses.
	Información, participación y consulta en la empresa	Se realiza a través de sus representantes (comité de empresa y delegado de personal), por ejemplo en los despidos colectivos.
Derechos en relación con el trabajo	Ocupación efectiva del puesto de trabajo	El trabajador desarrollará sus funciones de acuerdo con los términos pactados y con los medios necesarios para ello.
	Promoción y formación profesional en el trabajo	Es el derecho al ascenso, de acuerdo con el convenio colectivo o las normas de la empresa, la adaptación y prioridad de la jornada para asistir a cursos, y permisos para la realización de exámenes.
	Integridad física y adecuada política de protección en materia de seguridad e higiene	El empresario velará por la salud e integridad de los trabajadores adoptando las oportunas medidas de seguridad.
	Respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales	No se permiten intromisiones del empresario en la vida privada del trabajador. Este derecho comprende la protección frente a ofensas verbales y sexuales y constituye un límite al poder de vigilancia y control por parte del empresario.
	Percepción puntual del salario	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada (diaria, semanal o mensual).
	Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo	El trabajador podrá reclamar judicialmente los derechos derivados de su contrato de trabajo.
	Igualdad y no discriminación (directa o indirectamente para el acceso al empleo o una vez empleado)	El trabajador no puede ser discriminado por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, afiliación a un sindicato o hablar alguna de las lenguas del Estado.
	Otros que se deriven del contrato de trabajo	El trabajador tiene derecho al descanso diario, semanal y anual; a la jornada de trabajo pactada y a los complementos salariales establecidos en función del tipo de trabajo.
Obligaciones del trabajador en la relación laboral	Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia	Se deberán desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado poniendo el cuidado y la atención exigida a un profesional.
	Observar las medidas de seguridad e higiene	El trabajador debe velar por su seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención.
	Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario	El trabajador debe cumplir las órdenes del empresario, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en aquellos casos en que se le reconozca el derecho a la resistencia.
	Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa	El trabajador está obligado a colaborar con la empresa para que su trabajo sea lo más productivo posible.
	No competir con la actividad de la empresa	Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, aceptación de sobornos y la divulgación de secretos.
	Cuanto se deriven del contrato laboral	Debe aceptar los cambios en el puesto o tareas y el lugar de trabajo cuando la ley, el convenio o el contrato lo permitan. Cumplir con los pactos establecidos: permanencia, dedicación exclusiva, etc.

Tabla 1.4. Principales derechos y deberes de los trabajadores.

4.1. El poder de dirección y el poder disciplinario

Se conoce como **poder de dirección** a la facultad que tiene el empresario para disponer la organización del trabajo.

El trabajador tiene como deber básico cumplir las órdenes e instrucciones del empresario. Los trabajadores pueden desobedecer exclusivamente las órdenes del empresario de manera justificada en los siguientes casos:

- Cuando las órdenes afecten a su vida privada.
- Si son peligrosas y suponen un riesgo grave para su salud.
- En aquellos casos en los que atenten a su dignidad personal.
- Cuando las órdenes sean ilegales.

Se conoce como **poder disciplinario** la facultad que tiene el empresario para sancionar al trabajador por las faltas cometidas.

Las infracciones y sanciones de los trabajadores deben venir recogidas en los convenios colectivos de aplicación, así como el procedimiento para imponerlas.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones, de los derechos al descanso, ni multa en concepto de sanción. Sí se permite la suspensión de empleo y sueldo, y la máxima sanción es el despido.

Antes de aplicar una sanción hay que comprobar que la falta no ha prescrito, ateniéndose al convenio colectivo. En la Tabla 1.5 se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que es el de prescripción de las mismas.

Plazos de prescripción para sancionar	
Clases de faltas	Días naturales
Leves	10 días
Graves	20 días
Muy graves	60 días
Cómputo de plazos de prescripción	
• Desde el momento en que el empresario tuvo conocimiento de la misma • En cualquier caso, a los seis meses de su comisión	

Tabla 1.5. Clases de faltas y plazo de prescripción.



Caso práctico 4

A un socorrista de una piscina le obligan a trabajar descalzo en las instalaciones de la misma. La empresa alega que la piscina debe mantenerse lo más limpia posible. ¿Puede negarse el trabajador a obedecer la orden?

Solución

Sí, porque se trata de una orden que pone en peligro su vida y su seguridad: existiría riesgo para su salud, pues podría contagiarse de alguna enfermedad, o resbalar y sufrir una caída de consecuencias fatales.



Actividades

5. Un trabajador cometió una falta muy grave el día 7 de enero. El empresario no tuvo conocimiento de la misma hasta el día 7 de junio del mismo año.

¿Ha prescrito la falta o el empresario todavía puede sancionar al trabajador?

Razona la respuesta.

6. Un piloto de aviones se negó a realizar un viaje que tenía programado porque el sistema de seguridad del avión advertía que existía un problema en el sistema de aterrizaje.

¿El trabajador podrá ser sancionado por negarse a obedecer la orden?

4.2. El poder de vigilancia del empresario y el derecho a la intimidad

Como consecuencia del contrato de trabajo, y en virtud de su poder de dirección y organización de la empresa, el empresario puede adoptar las medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, pero siempre respetando la dignidad e intimidad de las personas y la legalidad vigente en cada momento.



Videovigilancia: no se permite la instalación de videocámaras en aquellas zonas excluidas *per se* (como vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc.).

¿La empresa puede usar sistemas de audio para el control de los trabajadores?
No está autorizada la instalación de un sistema de audio en zonas de trabajo, al entender que resulta una medida desproporcionada porque los micrófonos instalados por la empresa podrían captar comentarios indiscriminados y totalmente ajenos a su interés y entrarían de lleno en el ámbito de la intimidad personal. La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores.

Registros: existe la posibilidad de que el empresario efectúe registros sobre la persona del trabajador, sus taquillas, sus efectos particulares, como las bolsas que pueda traer consigo, su bolso de mano, su vehículo o la mesa de trabajo. Solo se podrán realizar cuando el empresario tenga la seguridad o la sospecha, acompañada de pruebas, de que se está atentando contra la propiedad privada tanto de la empresa como de los compañeros de trabajo.

¿Cómo han de realizarse los registros?
Con el máximo respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores y con la presencia de un representante legal de los trabajadores o de otros compañeros.
¿Dónde y cuándo se realizarán los registros?
Se deben realizar en el centro de trabajo y en horario laboral.



E-mail y uso de ordenadores: los sistemas informáticos de la empresa son un instrumento de trabajo sometido a las facultades de control del empresario. La empresa está legitimada para controlar las herramientas informáticas de su propiedad que han sido puestas a disposición del trabajador. No obstante debe tenerse en cuenta que existe un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa al trabajador.

¿La empresa debe informar del control sobre estos medios?
El empresario ha de establecer unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles.

Enfermedad: el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador cuando este lo alegue para sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico designado por la empresa. Esto no implica que sustituya al personal de la Seguridad Social o de la Mutua a efectos de la concesión de altas y bajas. En el caso de que se impida este derecho de la empresa, el empresario podrá denunciar esta situación vía inspección sanitaria.

¿La empresa puede usar detectives y buscar en las redes sociales para controlar al trabajador enfermo?
El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar la buena fe del trabajador durante situaciones de incapacidad temporal es legal siempre que no se rebase el derecho a la intimidad.





Web

En la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, <http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>, encontrarás información de cómo se denuncia y podrás descargar los modelos de varios formularios.

A través de esta página no se tramitan denuncias anónimas, es necesario que el denunciante se identifique, aunque los inspectores están obligados a no revelar la identidad de los denunciantes a las empresas objeto de inspección.

5. Organismos de protección del trabajador

Los principales organismos públicos que intervienen en la aplicación de la normativa laboral, así como en la resolución de los conflictos que se deriven de la misma, son la Inspección de Trabajo y los tribunales laborales.

5.1. La Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad es vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

Los inspectores pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender los trabajos que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción por los incumplimientos de los empresarios.

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias de competencia de la Inspección de Trabajo (laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc.) puede reclamar sus servicios.

5.2. Los tribunales laborales

Son los órganos judiciales que resuelven los conflictos que surgen entre los empresarios y los trabajadores derivados de su relación laboral. Antes deberá realizarse una **conciliación previa**, en los casos en que sea obligatoria. Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango de la siguiente forma (Fig. 1.3).

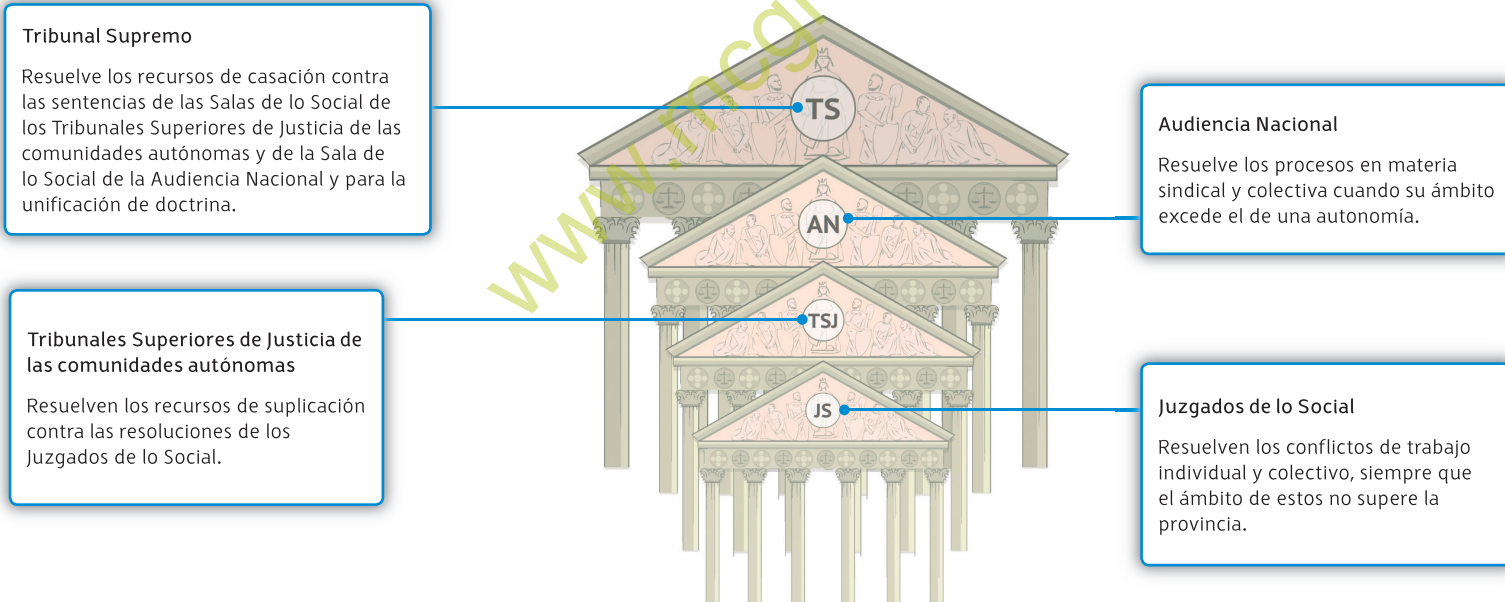


Fig. 1.2. Estructura de los tribunales laborales.



Caso práctico 5

Un albañil ha sido despedido por faltas de asistencia al trabajo. El trabajador no está de acuerdo con la medida y desea recurrirla.

Necesita saber:

a) ¿A qué juzgado tiene que dirigirse para reclamar contra la decisión de la empresa?

b) ¿Tendrá que realizar algún trámite previo antes de acudir al juzgado?

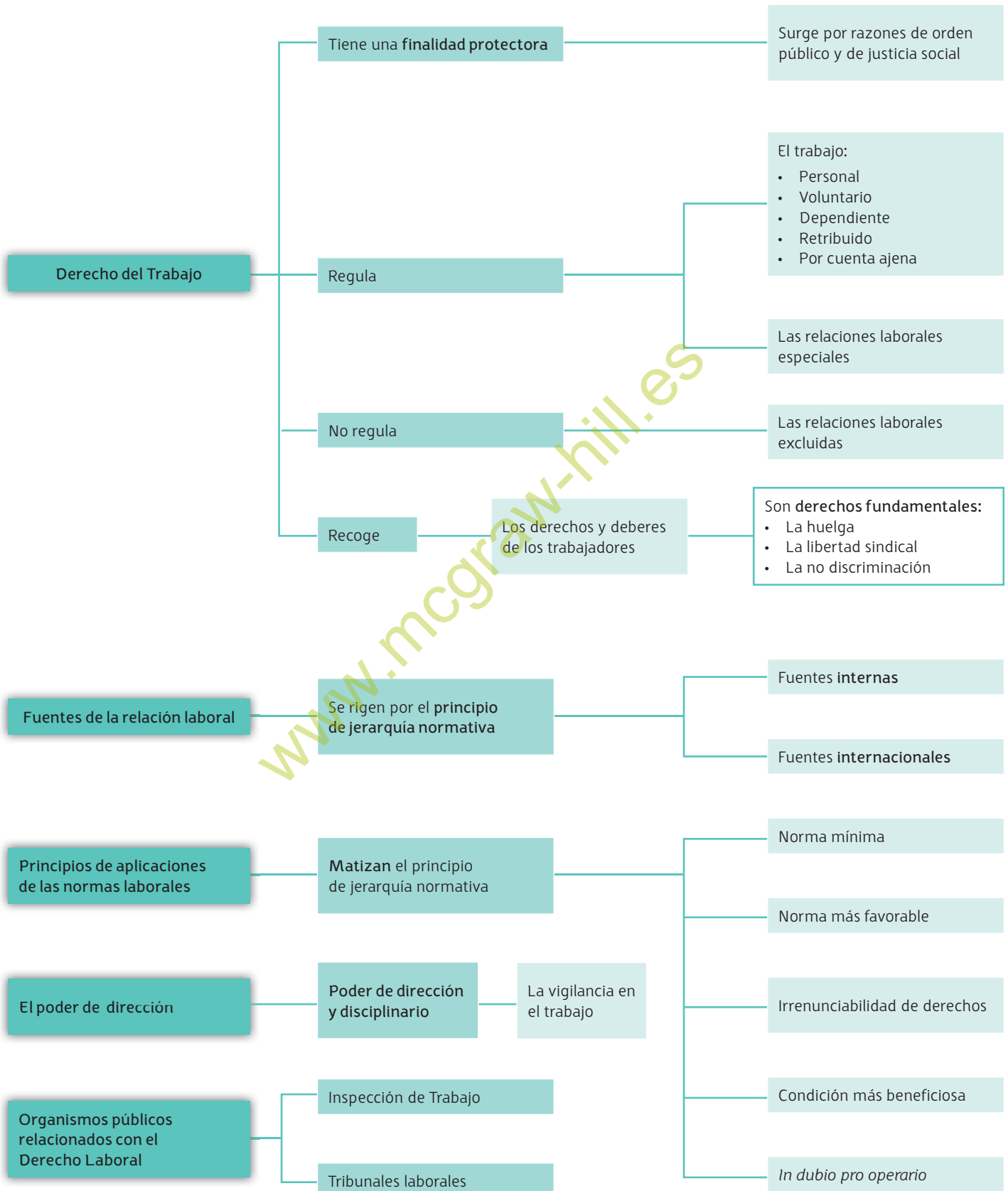
Solución

a) El trabajador debe dirigirse al Juzgado de lo Social.

b) El trabajador deberá interponer reclamación previa antes de demandar al empresario en el juzgado.



Síntesis





Test de repaso

1. Que el trabajo regulado por el Derecho Laboral sea dependiente significa que:
 - a) El trabajador es insustituible.
 - b) El empresario es el que ordena cuándo, dónde y cómo se ha de realizar el trabajo.
 - c) El trabajo ha de pagarse.
2. En caso de conflicto de normas, ¿cuál de las siguientes prevalecerá?
 - a) Un tratado internacional.
 - b) Una ley interna.
 - c) Ninguna de las dos.
3. ¿En virtud de qué principio en los contratos de trabajo no se pueden empeorar las condiciones establecidas en los convenios colectivos?
 - a) Principio de norma mínima.
 - b) Principio de norma más favorable.
 - c) Principio de irrenunciabilidad de derechos.
4. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su contrato de trabajo?
 - a) Sí.
 - b) A veces.
 - c) No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.
5. Señala cuáles de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no provienen del Estado:
 - a) Reglamento de la Unión Europea.
 - b) Convenio colectivo.
 - c) Contrato de trabajo.
6. El principio de condición más beneficiosa implica:
 - a) Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.
 - b) Que el trabajador puede renunciar a los derechos que quiera.
 - c) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden aunque cambien las leyes.
7. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:
 - a) La de mayor rango.
 - b) La más antigua.
 - c) La más favorable al trabajador.
8. Señala cuáles de las siguientes actividades están excluidas del Derecho Laboral:
 - a) Un deportista profesional.
 - b) El trabajo desempeñado por un funcionario.
 - c) Una colaboración con una ONG.
9. ¿Cuáles de los siguientes derechos tienen consideración de derecho fundamental de los trabajadores?
 - a) Huelga.
 - b) Promoción y formación profesional.
 - c) Percepción puntual del salario.
10. El derecho a la ocupación efectiva de los trabajadores significa que:
 - a) Los trabajadores tienen derecho a conocer cuál es su función en la empresa.
 - b) Los ciudadanos tienen derecho a trabajar.
 - c) Los trabajadores tienen derecho a estar ocupados laboralmente durante su jornada de trabajo.
11. El registro de la taquilla de un trabajador puede realizarse:
 - a) Con la presencia del trabajador y de un representante de los trabajadores.
 - b) Con la sola presencia del trabajador.
 - c) Con la presencia del empresario.
12. De las siguientes órdenes, ¿cuál puede ser desobedecida por un trabajador?
 - a) Las referidas a las tareas que debe realizar.
 - b) Las órdenes que pongan en peligro su vida.
 - c) Las órdenes que se refieren a su horario de trabajo.
13. Las faltas muy graves prescriben, desde que el empresario tiene conocimiento de ellas, a los:
 - a) 15 días.
 - b) 60 días.
 - c) 80 días.
14. El empresario puede vigilar el trabajo que realizan sus trabajadores con videocámaras:
 - a) En todos los lugares de la empresa.
 - b) Solo en los lugares de paso de una sala a otra.
 - c) No puede en vestuarios, servicios y comedores.
15. De los siguientes hechos, indica cuál sería juzgado en el ámbito de los tribunales laborales:
 - a) Robo de un trabajador en su empresa.
 - b) Despido disciplinario de un trabajador.
 - c) Expediente disciplinario de un funcionario.



Comprueba tu aprendizaje

Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.

1. Define el Derecho del Trabajo.
2. Enumera las características que debe tener una actividad laboral para considerarse regulada por el Derecho del Trabajo.
3. En las siguientes actividades, identifica qué características específicas tienen para que se consideren como no laborales y, por lo tanto, no reguladas por el Derecho del Trabajo:
 - Trabajador por cuenta propia.
 - Alumno de un ciclo de grado medio que realiza el módulo de formación en centro de trabajo.
 - Voluntario de una ONG.
 - Miembro de una mesa electoral.
4. De las siguientes actividades, ¿cuáles son relaciones laborales especiales y cuáles están excluidas del Derecho del Trabajo? Rellena la tabla en tu cuaderno.

Actividades	Son relaciones laborales especiales	No son relaciones laborales
Trabajo desarrollado para un ayuntamiento por una emergencia	—	—
Trabajo en el domicilio familiar	—	—
Artistas	—	—
Funcionarios	—	—
Representantes de comercio	—	—
Recogida de la aceituna para una vecina	—	—
Deportistas profesionales	—	—

5. En un taller de chapa y pintura trabajan el propietario del mismo, el jefe del taller (que tiene contrato indefinido), un oficial de tercera que tiene un contrato temporal y un estudiante que está realizando las prácticas correspondientes al módulo de Formación en Centro de Trabajo del ciclo de Grado Medio de Carrocería.

Indica en cuáles de los supuestos planteados se dan las características para que exista actividad regulada por el Derecho del Trabajo.

Determinar las fuentes del Derecho Laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía.

6. Ordena las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo en función de la jerarquía normativa: convenio colectivo, directiva de la Unión Europea, contrato de trabajo, Constitución española, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reglamento del Ministerio de Trabajo.
7. Relaciona en tu cuaderno las siguientes fuentes del Derecho con los órganos de las que proceden:

Norma jurídica	Órgano
Convenio colectivo	Cortes generales
Ley orgánica	Gobierno
Reglamento	Empresario y trabajador
Contrato de trabajo	Empresario y trabajador
Decreto-ley	Ministro

8. Indica qué tipo de leyes son las que regulan los siguientes derechos: libre sindicación, derecho al trabajo, derecho a la huelga, derecho a un salario justo y derecho a la no discriminación.
9. Indica qué requisitos son necesarios para que los usos y costumbres sean considerados como fuente del Derecho del Trabajo.
10. En caso de que haya conflicto entre una norma interna de España (por ejemplo una ley) y un convenio de la OIT, señala qué norma se aplicaría, y en virtud de qué criterio.
11. Un estudiante que acaba de finalizar sus estudios del ciclo de Grado Medio de Electricidad obtiene su primer empleo en el mantenimiento de un hotel. Puesto que desconoce las normas por las que ha de regirse su relación laboral, acude a un sindicato para que le asesoren.
Señala cuál será la respuesta que le van a dar, ordenando estas normas por su rango jerárquico.
12. Al cabo de un año de trabajo, el trabajador del caso anterior quiere conocer cuántas vacaciones le corresponden.

Las normas que regulan este periodo de descanso son las siguientes:

- El Convenio 132 de la OIT establece que «las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales por un año de servicios».
- El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a 30 días naturales, como mínimo, de vacaciones.
- El convenio colectivo de su empresa establece el derecho a 30 días hábiles de vacaciones.



Comprueba tu aprendizaje

- a) Clasifica estas normas según su jerarquía.
- b) ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden? Razona la respuesta.
- c) ¿Podría establecerse en este convenio colectivo un periodo de vacaciones inferior al que determina el Estatuto de los Trabajadores? Razónalo.

13. Un ciudadano comunitario, de nacionalidad francesa pero residente en España, se plantea la posibilidad de ingresar en la función pública.

- a) ¿Qué derecho reconocido por la Unión Europea estaría ejerciendo el ciudadano francés?
- b) Si aprobara las oposiciones ¿qué derechos tendría como trabajador en España?

14. Un joven que ha obtenido el título de auxiliar de laboratorio en España quiere trabajar como tal en Polonia. ¿Qué requisitos precisa para ello?

Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.

- 15. Enumera los principios que deben tenerse en cuenta para aplicar las normas de carácter laboral.
- 16. Explica en qué consisten los principios de norma mínima y de norma más favorable.
- 17. Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir tres pagas extraordinarias.

El director de recursos humanos le ha citado para negociar la posibilidad de suprimir una de esas pagas, debido a que la situación económica de la empresa ha empeorado en los últimos años.

- a) ¿Puede renunciar el trabajador a una de esas pagas? Razona la respuesta.
- b) En el supuesto de que en su convenio colectivo se le reconociera el derecho a percibir tres pagas extraordinarias, ¿podría renunciar a una de ellas?

Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.

- 18. Un trabajador es contratado en una empresa de informática. Las vacaciones que le corresponden, según convenio, son 25 días hábiles; su contrato establece que disfrutará de 30 días hábiles y el Estatuto de los Trabajadores establece 30 días naturales. ¿Cuántos días le corresponderá disfrutar y con base en qué principio del Derecho Laboral?
- 19. Explica qué sucede con los derechos sociales de los trabajadores que prestan sus servicios en un país de la Unión Europea que no es el propio.

20. Un peón empleado en la construcción de un polideportivo municipal se niega a utilizar el casco de seguridad, desoyendo continuamente los requerimientos del encargado de la obra.

- a) ¿Estaría este trabajador incumpliendo algún deber?
- b) ¿De qué plazo dispone la empresa para sancionarle, en el caso de que cometiese alguna falta?

21. Una empleada de una empresa, que trabaja en el departamento de administración, se negó a emitir una factura falsa que su jefe le obligaba a realizar. Como consecuencia de su negativa a obedecer esa orden fue despedida.

¿Esta trabajadora puede ser sancionada por negarse a cumplir las órdenes de su superior?

22. En una empresa se registran los efectos personales de los trabajadores (bolsos, mochilas, etc.) a la salida del centro de trabajo.

¿Qué derecho de los trabajadores se podría estar vulnerando?

23. Una trabajadora firmó un pacto en su contrato por el que se comprometía a no afiliarse a ningún sindicato durante la vigencia del mismo; en caso de incumplimiento, se sancionaría con el despido.

¿Es válida la citada cláusula?

Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

24. ¿A qué órgano de la Administración Laboral se puede acudir en caso de que se esté produciendo un incumplimiento de la normativa laboral por parte de un empresario?

25. Un trabajador no está conforme con la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social al resolver una demanda por despido.

¿Qué recursos deberá plantear? ¿Ante qué órgano?

26. Una trabajadora de una escuela infantil no está de acuerdo con el cambio de funciones que la empresa le ha comunicado por escrito.

¿Qué acciones puede emprender y ante qué órgano?

27. Un socorrista de una piscina es despedido por haberse quedado dormido en las instalaciones de la misma mientras estaba en su horario de trabajo. El socorrista recibe una carta en la que le indican el motivo del despido. El trabajador sabe que ha sido grabado porque la piscina tiene en las instalaciones comunes para disfrute de los bañistas cámaras de seguridad.

¿La empresa podrá despedir al trabajador basándose en las imágenes que ha grabado?

Telf. contacto: 902 656 439



<http://mghlibros.distriforma.es/>

**McGraw-Hill te facilita disponer de tus eBooks y libros
¡No esperes más para tenerlos!
Un sistema rápido y cómodo al recibirlo en tu domicilio
Contacta con MGHLibros**



www.mcgraw-hill.es / www.mhe.es



Distriforma y MGHLibros: Distribuidor de ebook y venta tradicional

McGraw-Hill y Distriforma colaboran gestionando la librería virtual

En esta página web puedes disponer de nuestro fondo actualmente activo

