

Unidad 5

El Derecho del Trabajo

CONTENIDOS:

1. Historia del Derecho del Trabajo
2. La relación laboral
3. Fuentes del Derecho del Trabajo
4. Derechos y deberes laborales
5. El poder de dirección y disciplinario de la empresa
6. Los tribunales laborales



OBJETIVOS:

- Valorar la naturaleza mixta del Derecho del Trabajo por su tradición histórica.
- Saber distinguir cuándo se trata de una relación laboral o no laboral.
- Conocer las fuentes del derecho laboral y sus principios de aplicación.
- Reconocer qué derechos y obligaciones laborales tienen los trabajadores.
- Ser conscientes del poder de vigilancia y disciplinario que tiene la empresa.
- Conocer cuáles son los principales órganos judiciales laborales.

Foto: Biblioteca de la Universidad de Valencia



1. Historia del Derecho del Trabajo

El **contrato de trabajo** es un **contrato reciente del siglo XX**, pues anteriormente las relaciones laborales se regían por otras normas. Veamos una breve historia de las relaciones laborales hasta que surge el Derecho del Trabajo y el contrato de trabajo.

- En la **Edad Media**, los **siervos** estaban **obligados** a trabajar la tierra para el señor feudal, además éste podía traspasarlos junto con la tierra.
- No fue hasta la **Revolución Industrial** del siglo XVIII-XIX cuando apareció en las fábricas el "**contrato de arrendamiento de servicios**" que se firmaba libremente entre los trabajadores y los empresarios. Sin embargo, el contenido de este contrato (mercantil) estaba totalmente abierto a lo que las partes decidiesen, por lo que los **empresarios imponían las condiciones de trabajo** produciéndose una situación de sobreexplotación de los trabajadores. Como ejemplo, la primera ley que reguló el **trabajo infantil en España fue la Ley Benot en 1873** que prohibía el trabajo a menores de 10 años y la jornada máxima para menores entre 10 y 15 años era de 8 horas al día.
- A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la **presión del movimiento obrero**, el **Estado intervino** en esta relación de trabajo y decidió **aprobar leyes** para proteger al trabajador, considerado la parte más débil. Así **nació el contrato de trabajo**, como un contrato regulado por las leyes para proteger al trabajador, pero que al mismo tiempo con una parte del contrato abierta para que el empresario y el trabajador decidan su contenido.
- Es por ello que se dice que el **Derecho del Trabajo** tiene una parte **pública** (hay muchas leyes que regulan el contrato de trabajo), pero que también tiene una parte **privada** (las empresas y los trabajadores deciden libremente firmar y establecer las condiciones de trabajo dentro del marco fijado por las leyes).

2. La relación laboral

No todos los trabajos son una relación laboral para firmar un contrato de trabajo, ya que para **constituir una relación laboral** hacen falta que **se den unos requisitos**. Si no se cumple alguno de esos requisitos la relación ya no será laboral y no se regulará por el Derecho del Trabajo.

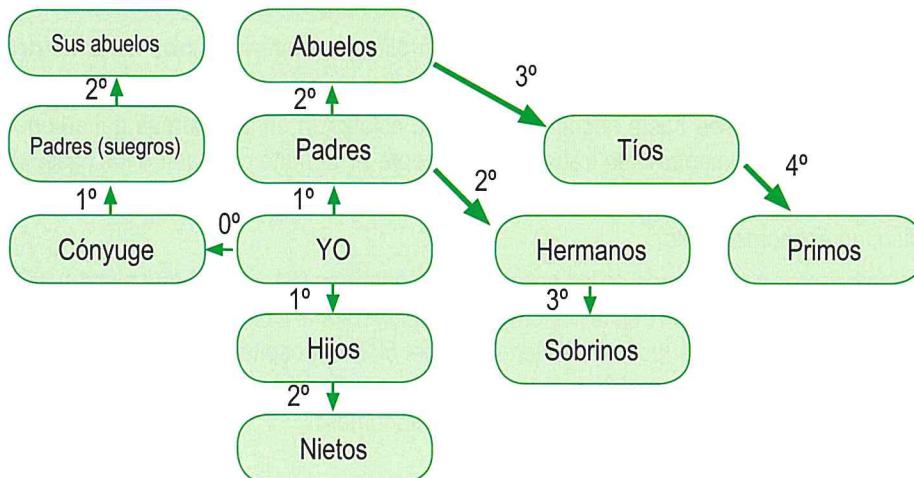
**Requisitos
para ser
contrato
de trabajo**

- 1- **Trabajo personal:** Es el propio trabajador el que debe **acudir personalmente** a trabajar, no puede enviar a nadie a trabajar por él.
- 2- **Trabajo voluntario:** **Nadie** está **obligado** a firmar un contrato de trabajo. Además, se puede renunciar al contrato preavisoando con unos plazos.
- 3- **Trabajo retribuido:** La finalidad es obtener un **beneficio económico**, se trabaja por dinero, no por amistad o ayuda a cualquier persona.
- 4- **Trabajo dependiente:** El trabajador tiene que cumplir las **instrucciones de la empresa**, no es un autónomo que toma sus propias decisiones.
- 5- **Trabajo por cuenta ajena:** El trabajador cobra un **salario fijo** con independencia de si la empresa ha obtenido beneficios o pérdidas. Es ajeno a ello.

¿Qué relaciones están **excluidas de la relación laboral**? Las que no cumplen alguno de los anteriores requisitos, y en concreto las siguientes:

- El trabajo de los **funcionarios**, pues se regula por otras leyes administrativas. Por ejemplo, un profesor de un IES público.
- Las **prestaciones personales que sean obligatorias** de hacer, como por ejemplo acudir a una mesa electoral o a un jurado.
- Los **trabajos de amistad, buena vecindad o benevolencia**. Por ejemplo, arreglar un enchufe a un amigo o a un vecino. Benevolencia es colaborar en una ONG, en un sindicato o partido político, siempre que no se realice con regularidad y sólo sea puntual.
- Los **trabajos familiares**, salvo que se demuestre que tienen la condición de asalariado. Se supone que al ser de la familia se está beneficiando de que vaya bien la empresa y no habría ajeneidad. Se consideran familia los familiares por consanguinidad y afinidad hasta **segundo grado** que **convivan con el empresario**.
- Los **consejeros de las sociedades** (como SL, SA, etc) cuando no realicen ninguna otra actividad en la empresa y solo sean socios.
- Los **agentes comerciales** que asumen el riesgo de la venta y que por tanto van **100% a comisión** y no tienen ningún salario fijo.
- Los **autónomos**, pues no dependen de nadie y son los empresarios que toman las decisiones.
- Los **transportistas** que cuenten con autorización **administrativa** y sean autónomos.

¿Quiénes se consideran **familiares de primer y segundo grado**? Fíjate en el siguiente **cuadro** cómo cada línea en el árbol genealógico significa un grado, y cómo se puede andar hacia arriba y hacia abajo pero nunca en horizontal para contar los grados. El grado de **consanguinidad** hace referencia a la **propia familia** (propia sangre) y el de **afinidad** a la **familia del cónyuge**. Fíjate que el cónyuge no se cuenta y que su familia se cuenta igual.

**FÍJATE**

Piensa en quiénes de tu familia serían familiares de primer y segundo grado y quiénes lo serían de tercer y cuarto, de cara a considerar con quiénes podrías tener una relación laboral o no.

Por último, existen unas **relaciones laborales** que se consideran **especiales**, ya que si bien son relaciones laborales, por sus **propias características** necesitan una regulación especial. Por ejemplo, los deportistas profesionales o los artistas no están sujetos a una jornada laboral como el resto de los trabajadores, sino que tienen su propia regulación. Las relaciones laborales especiales son las siguientes:

Relaciones laborales especiales

- El personal de alta dirección (directivos)
- El servicio del hogar familiar
- Los penados en las cárceles
- Los deportistas profesionales
- Los artistas en espectáculos públicos
- Los representantes de comercio
- Personas con discapacidad en centros especiales
- Los médicos residentes (MIR).
- Abogados en despachos profesionales.
- Los menores en centros de internamiento.

Ejercicios

1º) Hace unos días han llegado al Juzgado las siguientes demandas reclamando que su relación era laboral:

- 1) Un vendedor de libros solo cobra comisión si vende, sino no cobra nada.
- 2) Una voluntaria de Médicos Sin Fronteras acude algunos fines de semana a colaborar a la ONG.
- 3) Laura, ha estado el domingo de las pasadas elecciones de presidenta en una mesa electoral.

a) ¿Cuál es la relación del vendedor de libros?

b) La voluntaria de la ONG, ¿qué requisito no cumple para no ser laboral?

c) ¿Tiene Laura derecho a reclamar que su relación fue laboral? ¿Por qué?

2º) Los siguientes trabajadores reclaman que las actividades que han realizado son relación laboral y por tanto suponen un contrato de trabajo:

- 1) Un informático que va a casa de un amigo a repararle el ordenador.
- 2) Pedro, que por fin ha aprobado las oposiciones y ya es funcionario.
- 3) Un fontanero realiza reparaciones en viviendas particulares y pasa una factura.

a) ¿Es relación laboral la actividad que realiza el informático? ¿Por qué?

b) ¿Por qué no puede reclamar Pedro que su relación es laboral?

c) ¿Tiene el fontanero una relación laboral? ¿Por qué?

3º) Juana se viene quejando de la empresa por varias cuestiones. Por un lado los sábados no puede ir a jugar en su equipo deportivo y la empresa no acepta que la sustituya su hermana. Por otro, le gustaría introducir cambios pero la empresa le señala que debe seguir las indicaciones que se le den. Por último, quisiera tener una participación en los beneficios de la empresa ya que contribuye a ello.

a) ¿Por qué no puede sustituirla su hermana?

b) ¿Por qué debe seguir las indicaciones de la empresa?

c) ¿Le puede negar la empresa participar en los beneficios? ¿Por qué?

Ejercicios

4º) En una empresa familiar el dueño ha ido contratando a una serie de familiares, entre ellos a su cónyuge, a sus dos hijas mayores de 30 años, a su sobrino, a su suegra y a una hija de su cónyuge del anterior matrimonio.

a) ¿Qué grado de consanguinidad tienen su sobrino, su suegra y la hija del anterior cónyuge?

b) Si el dueño convive con su cónyuge y sus dos hijas, ¿tiene una relación laboral con ellas?

c) Si el dueño tiene una empresa individual y trabaja por cuenta propia, ¿es autónomo? ¿Y su cónyuge y dos hijas?

Ejemplo 1

Silvia, Inma y Lucía van a crear una empresa en forma de SL (sociedad limitada). Las 3 socias van poseer distinto capital social de la misma, teniendo Silvia el 60%, Inma el 30% y Lucía el 10%, encargándose Sivia e Inma de la gestión.

¿Quienes deberían darse de alta en el régimen de autónomos?

Deberían darse Sivia e Inma, por poseer al menos el 33% del capital de la empresa y ejercer funciones de gerencia.

Fuentes del Derecho del Trabajo

- 1º- Normativa de la UE
- 2º- Constitución Española
- 3º- Tratados Internacionales
- 4º- Leyes
- 5º- Reglamentos
- 6º- Convenios colectivos
- 7º- Contrato de trabajo
- 8º- Usos y costumbres

A) Los trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos están excluidos de la relación laboral, pero ¿quienes son los autónomos? Están incluidos en el régimen de autónomos los siguientes colectivos:

Régimen de autónomos (Principalmente)

- Los trabajadores **mayores de 18 años** que desarrollen una actividad **por cuenta propia**, de forma habitual, personal y directa (tener un negocio).
- El **cónyuge y familiares** hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y **no sean asalariados** con contrato de trabajo. Actualmente se permite contratar a los hijos < 30 años.
- Los **profesionales** que trabajan por cuenta propia y están en un colegio profesional (un abogado, un médico, un economista, etc).
- Los administradores o consejeros de las sociedades capitalistas (**SL, SA...**) que ejerzan **funciones de administración o de gerencia** de forma habitual, personal y directa, y además tengan el **control efectivo** de la empresa (porque; a) tiene más del 50% del capital, solos o junto a familiares, b) tiene el 33% ellos solos, c) tiene el 25% si fuera el gerente). Por ejemplo, el gerente de una empresa que además es el propietario se le daría de alta de autónomos.

3. Fuentes del derecho de trabajo

Anteriormente vimos que el Derecho del Trabajo era un derecho "mixto" en cuanto a que tenía una parte pública (leyes que se aplican) y otra privada (empresario y trabajador pueden pactar las condiciones). Ello nos lleva a plantearnos **cuáles son las normas o fuentes que se tienen que aplicar** a una relación laboral y cuál es su jerarquía:

Normativa de la UE

- Desde el ingreso de España en la UE en 1986 la normativa de la UE **está por encima incluso de la Constitución**, de manera que habría que cambiar la Constitución para adaptarse a la normativa europea, al ser ésta **obligatoria**.
- Hay varios tipos de normas, pero destacamos sobre todo las **Directivas** de la UE.
- Se trata de normas que **son mínimas** para todos los países de la UE, pero que posteriormente **cada país puede mejorarlas**. Su función es acercar las leyes de todos los países de la UE, pero dejando cierta libertad para que cada país pueda mejorar esa directiva.
- **Por ejemplo**, en materia de **prevención de riesgos laborales**, en el año 1989 se aprobó una Directiva y se dio un plazo para que los países la trasladasen a sus leyes internas. Así fue como en España apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, pues se trata de una Directiva europea que se ha convertido en una ley interna.

• La Constitución es la principal norma a nivel interno. En ella se encuentran algunos artículos que hacen referencia a materia laboral y reconocen algunos **derechos laborales**:

- » El derecho a la huelga y a la libertad sindical, como derechos fundamentales.
- » El derecho al trabajo, a elegir trabajo libremente, a recibir un salario adecuado.
- » El derecho a negociar convenios colectivos y adoptar medidas de conflicto colectivo.
- » El derecho a la seguridad social, a una política de empleo, a la seguridad e higiene en el trabajo, y al descanso necesario limitando la jornada y el derecho a unas vacaciones retribuidas periódicas.

Constitución Española

Tratados Internacionales

- Los tratados internacionales que apruebe España pasan a forma parte de la normativa interna. Pero en primer lugar **deben ser ratificados por nuestro país**.
- Se **diferencia** con la **normativa de la UE** en que ésta se aplica directamente desde que pertenecemos a la UE, mientras que los tratados internacionales hay que ratificarlos.
- Destacan los **Convenios de la OIT** (Organización Internacional del Trabajo), que aprueban unas normas mínimas para todos los países del mundo que los ratifiquen. Al ir dirigidas a países de todo el mundo, a veces nos pueden resultar mínimas para algunos países (por ejemplo, un Convenio señala que las vacaciones serán de un mínimo de 3 semanas).

Leyes

- Las leyes las **aprueban las Cortes Generales** (Congreso y Senado), y su función es **desarrollar la Constitución**. Así, si la Constitución recoge el derecho de huelga, una ley regulará cómo se desarrolla ese derecho.
- Existen varios **tipos de leyes**:
 - Leyes orgánicas**: desarrollan los derechos fundamentales de la Constitución, entre ellos se encuentran el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical. Al ser derechos más importantes se exige una mayoría absoluta para aprobarlas, o sea, la mitad más uno de todos los diputados (176 sobre 350).
 - Leyes ordinarias**: las que desarrollan el resto de derechos. Para aprobarlas solo hace falta más votos a favor que en contra.
 - Real Decreto-Legislativo**: se encarga de unificar varias leyes en una sola. El Estatuto de los Trabajadores es una ley con forma de Real-Decreto Legislativo.
 - Real Decreto-Ley**: es aprobado por el Gobierno en caso de urgente necesidad, pero después tiene que ser convalidado por el Congreso. Suele ser una forma de aprobar leyes cuando el Gobierno tiene mayoría absoluta y sabe que después el Congreso lo va a ratificar.

Reglamentos

- Los reglamentos los **aprueba el Gobierno** y la Administración. Su función es **concretar más aún las leyes**, digamos que redactan la letra pequeña de las leyes.
- Los más conocidos son el **Real Decreto**, que aprueba el Consejo de Ministros (el Gobierno), y la Orden Ministerial, que aprueba un ministro concreto.
- Hay muchos reglamentos sobre derecho del trabajo, por ejemplo el RD 2720/98 sobre contratos temporales.

Convenios colectivos

- La Constitución establece el derecho de los **sindicatos y los empresarios** a negociar sus condiciones de trabajo. Por tanto son un **pacto privado** pero que tiene la fuerza de una norma. Existen multitud de convenios, ya que cada sector tiene su convenio: del metal, de la hostelería, de sanidad, etc. También existen convenios de empresa.
- La **relación entre la ley y el convenio** suele ser que la ley (el Estatuto de los Trabajadores) establece un mínimo y luego deja la **posibilidad de que el convenio lo mejore**. Por ejemplo, la jornada máxima son 40 horas a la semana de media al año, o las vacaciones son un mínimo de 30 días naturales al año. También puede que la ley delegue al convenio, por ejemplo: la duración del periodo de prueba la decidirá el convenio.

Ejercicios

5º) Ordena jerárquicamente las siguientes fuentes del derecho: Real Decreto, Constitución, costumbre local y profesional, Convenio de la OIT, Directiva de la UE, contrato de trabajo, convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores.

6º) Indica las siguientes normas qué rango o tipo de ley son:

- El Estatuto de los Trabajadores que unifica varias leyes en una sola.
- Una ley que regula de forma urgente las ayudas a empresas.
- Una ley que regula el derecho de huelga.
- Una ley que regula un derecho no fundamental de la Constitución.

Ejercicios

7º) Tras las últimas elecciones en el Congreso de los Diputados hay dos nuevos partidos que han tenido representación (Podemos y Ciudadanos).

- Si alguno de ellos quisiera reformar una ley que trate un derecho fundamental, ¿qué tipo de ley se aprobaría?
- ¿Qué mayoría de diputados haría falta en el caso anterior?
- Si alguno formase parte del Gobierno, ¿qué tipo de reglamento aprobaría como Gobierno?
- Si el Gobierno tuviese mucha prisa en aprobar una ley porque es urgente, ¿qué tipo de norma aprobaría?
- En el caso anterior, ¿quién convalida después esa norma?
- Si los sindicatos quisieran participar en la aprobación de las leyes, ¿podrían hacerlo?

Ejercicios

8º) Todos los años se aprueba el Real Decreto sobre Salario Mínimo Interprofesional que para 2019 es 900€. Un trabajador que trabaja en el convenio del metal cobra 950€, pues lo establece su categoría profesional del convenio. Sin embargo, este trabajador tiene un plus añadido de disponibilidad que le da voluntariamente la empresa de 50€ por lo que al final cobra 1.000€.

a) ¿Es legal que gane más que el convenio? ¿Por qué?

b) ¿Es legal que el convenio mejore el SMI de 900€? ¿Por qué?

c) ¿Puede el trabajador pactar en el contrato el ganar por debajo del convenio? ¿Por qué?

Contratos de trabajo

- El contrato de trabajo no aparece como fuente hasta ahora. Ello se debe a que el contrato está sujeto a todas las normas anteriores. Se trata de un **pacto privado** entre **un trabajador y un empresario** pero debe respetar todas las normas anteriores.

- El contrato sí que **puede mejorar** lo que establece la ley y el convenio.

Usos y costumbres

- La costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por una práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica **si no hay ninguna norma** que se aplique a ese caso concreto
- Ha de ser una costumbre **local y profesional**, por ejemplo: los camareros en Canarias han de ir afeitados, o el lugar y el pago del salario será según la costumbre.

A) Principios de aplicación de las fuentes

Si hay **dos o más fuentes** que se puedan aplicar a un caso concreto, **¿cómo sabremos cuál de ellas aplicar?** Para ello recurrimos a los principios de aplicación de las fuentes del derecho:

Principio de jerarquía normativa

- Las normas **superiores** están por encima de las normas **inferiores** por lo que las inferiores no pueden contradecirlas.

- Por ejemplo, una ley no puede contradecir la Constitución.

Principio de norma mínima

- Complementa a la jerarquía normativa. Significa que las normas **superiores marcan unos mínimos** que las normas **inferiores** no pueden empeorar **pero sí mejorar**.

- Así, si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podría mejorar ese mínimo.

Principio de condición más beneficiosa

- Si el **contrato pactase** una condición más beneficiosa para el trabajador de lo que dicen las leyes o el convenio, **o si la empresa reconociese una mejora voluntaria** a los trabajadores (tanto por escrito como si lo ofrece sin ser mera tolerancia), se aplicarían estas condiciones más beneficiosas a los trabajadores antes que otras normas.

Principio de norma más favorable

- Si se pueden aplicar **dos normas** del mismo rango, se aplicará la que sea más beneficiosa en su conjunto para el trabajador. Por ejemplo, si se pueden aplicar dos convenios estatales, se aplicaría el más favorable en cómputo anual (en otra unidad veremos que el convenio de empresa está por encima).

Principio de irrenunciabilidad de derechos

- Los trabajadores **no pueden pactar** que van a **renunciar** a sus derechos que les conceden las leyes o el convenio.

- Por ejemplo, no pueden pactar que renuncian al salario o a las vacaciones.

Principio de “indubio pro operario”

- Es una expresión latina que quiere decir que **en caso de duda** las normas se interpretarán **a favor del trabajador**.

- Por ejemplo, en el finiquito van incluidas las pagas extras. Como la ley no indica si van incluidas o no, se interpreta que sí lo están.

Ejercicios

9º) Una empresa viene ofreciendo a los trabajadores el disfrute de la TV en el comedor a la hora de la comida. Sin embargo, el nuevo encargado decide retirarlo con el enfado de los trabajadores.

a) ¿Se trataba de una mejora pactada en el contrato o voluntaria con posterioridad?

b) ¿Qué principio se estaría aplicando en este caso?

c) ¿Crees que puede retirar el TV el nuevo encargado de forma unilateral?

Ejemplo 2

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA: A la hora de establecer el salario de Victoria se han tenido en cuenta las siguientes fuentes del Derecho: El Salario Mínimo Interprofesional que establece el Real Decreto para el año 2019 es de 900€. El salario de su convenio colectivo que fija una cantidad mayor para oficiales de primera, siendo de 960€. ¿Qué salario debe cobrar Victoria? ¿Por qué? ¿Podría el convenio empeorar el salario de 900€? **Solución:**

Le corresponde ganar 960€, ya que el Real Decreto es una norma mínima respecto al convenio, y por tanto el convenio puede mejorar ese Real Decreto. Sin embargo, el convenio no puede establecer un salario inferior, pues debe respetar ese mínimo de la norma superior.

Ejemplo 3

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFIOSA: En el contrato de Victoria del caso práctico anterior se ha pactado que va a ganar 1.000€ al mes. a) ¿Es ello posible? ¿Por qué? b) ¿Qué sucedería si al año siguiente su salario del convenio subiese a 990€ al mes? ¿Habrá que aumentar también su salario en 30€ para subir a 1.030€? **Solución:**

- a) Sí que es posible, ya que se trata de una condición más beneficiosa del contrato respecto a las normas superiores.
- b) Señala el Estatuto de los Trabajadores que si un trabajador viene recibiendo una mejora voluntaria del salario por parte de la empresa y posteriormente se produce un aumento del salario del convenio (o de las leyes), se compensará esa subida por la que ya recibía antes el trabajador, de manera que mientras siga ganando más (o igual) de que lo que dice el convenio, no tendrá ninguna subida salarial por la subida del convenio. En definitiva, el trabajador todavía gana más que el convenio y no se le aplica la subida del convenio.

4. Derechos y deberes laborales

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores señalan los derechos y las obligaciones que tienen los trabajadores en materia laboral. Los clasificaremos en derechos colectivos y derechos individuales. Los derechos colectivos se tratarán en la UD 6 del libro.

Derechos colectivos

- Libre **sindicación**, elegir sindicarse o no.
- Derecho de **huelga**.
- A negociar **convenios** colectivos.
- A adoptar medidas de **conflicto colectivo**.
- Derecho de **reunión**.
- A **participar** en la empresa a través de sus representantes: delegados de personal y comité de empresa.

Derechos individuales

- A **elegir libremente profesión** y oficio.
- Derecho de **ocupación efectiva**. El empresario debe darle trabajo, si no se lo da, le tendrá que pagar igualmente el salario. El trabajador podría extinguir el contrato.
- Promoción profesional y a la FP. Este derecho incluye los siguientes derechos:
 - » Solicitar **ascensos** según lo que establezca el convenio.
 - » A acudir a **exámenes** por el tiempo necesario (deben ser estudios oficiales, exámenes definitivos, avisar con antelación y llevar justificante).
 - » A **elegir turno** de trabajo para poder realizar estudios oficiales, siempre que las condiciones de la empresa lo permitan.
- A la **igualdad y la no discriminación** por razón de sexo, raza, creencias religiosas o políticas, estado civil, etc. Se establece el derecho a percibir el mismo salario por trabajo de igual valor, con independencia de la categoría.
- A una política de **seguridad e higiene** en el trabajo. El empresario tiene un deber de seguridad respecto al trabajador por lo que debe adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.
- A la **intimidad y a la dignidad**, incluyendo las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual. El derecho a la intimidad se complementa con la facultad de la empresa de vigilar al trabajador que veremos en el siguiente apartado.
- Al **descanso**: vacaciones, descanso semanal, entre jornadas y dentro de la jornada.
- A la percepción puntual de la **remuneración** pactada. El impago o retrasos continuados son motivo del extinción del contrato por parte del trabajador.

Ejemplo 4

Los trabajadores de una empresa vienen quejándose de que ocurren ciertas circunstancias que ellos creen que vulneran sus derechos laborales. Así, cuando la empresa no tiene pedidos a las 8 de la mañana les dice que ese día se vayan a casa y que no lo van a cobrar. Un trabajador quiere estudiar un ciclo formativo por la tarde pero como está en ese turno en la empresa no puede acudir. A los trabajadores inmigrantes les pagan 100€ menos al mes que a los de su misma categoría. ¿Qué derechos se están vulnerando? **Solución:**

El derecho a la ocupación efectiva, la empresa debe dar trabajo adecuado a los trabajadores, y en todo caso debe pagar igualmente el salario.

El derecho a elegir turno de trabajo si se cursan estudios, siempre que la empresa disponga de varios turnos.

El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de raza o de nacionalidad a la hora de cobrar el salario.

Deberes
laborales

- **Actuar de buena fe:** no puede divulgar secretos de la empresa o cobrar gratificaciones de los clientes. En definitiva, debe trabajar con honestidad.
- **Actuar con diligencia:** poner cuidado y atención en su trabajo. Ello se mide con el rendimiento normal pactado.
- Contribuir a la **mejora de la productividad:** a que la cantidad y la calidad de lo producido sea mayor y mejor.
- **No realizar competencia desleal** con la empresa: no se puede trabajar de lo mismo para otra empresa o ser autónomo al mismo tiempo en la misma actividad.
- Tomar las **medidas de prevención** frente a los riesgos laborales: no puede poner fuera de funcionamiento las medidas de protección y debe usar los equipos de protección individual que le facilite la empresa.
- **Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario**, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Como norma general primero se cumple la orden y luego se reclama ante el juzgado si se está en desacuerdo, salvo los casos anteriores de "resistencia" en los que está permitido no cumplirlas.

En **caso de incumplimiento** de estos deberes la empresa podrá **sancionar** al trabajador o incluso **despedirlo**. El despido se verá en la UD 9 de extinción del contrato.

Ejercicios

10º) A una trabajadora no le asignan ninguna tarea con el fin de que se aburra y de que abandone la empresa voluntariamente. Como la trabajadora ve negro el futuro en la empresa decide ir buscándose otra y empieza a trabajar a la vez en otra empresa que es competencia directa de donde se encuentra ahora. De paso va recabando datos de los clientes de la primera empresa para ir pasándolos a la otra.

11º) Manuel, Andrea y Esther son 3 amigos que han decidido matricularse de un ciclo formativo de Emergencias Sanitarias por la tarde al mismo tiempo que trabajan. Manuel trabaja en una papelería en un horario fijo de 9 a 14h y de 17 a 20h, por lo que pide no ir de tardes. Andrea trabaja en una tienda de ropa una semana en turno de mañanas y otra de tardes. A Esther le han denegado el cambio de turno a mañanas pero que no se preocupe, porque cuando tenga exámenes se le cambiará ese día el turno.

12º) Alfonso es repartidor de mensajería urgente en una gran empresa. Además, tiene una empresa propia de mensajería, lo cual no ha informado de nada a la empresa. Un día la empresa pilla a Alfonso repartiendo fuera del itinerario paquetería a otros clientes con la propia furgoneta de la empresa. Además, los envíos urgentes de la empresa de ese día no se habían entregado y habían quedado pendientes para el día siguiente.

13º) A Mari Carmen y Diana les han dado nuevas instrucciones sobre su trabajo. A Mari Carmen le han dicho de que debe ir más rápida, por lo que no debe perder tanto tiempo poniendo y quitando las medidas de protección en la maquinaria, de lo contrario será despedida por bajo rendimiento. A Diana le han dado una instrucción de trabajo que no tiene claro si realmente le toca hacerlo o no le toca, por lo que no sabe si cumplirla o no por las represalias que pueda haber después.

14º) Una empresa está recabando candidatos para un puesto de trabajo de mozo de almacén. En la oferta en su página web señala lo siguiente: debe ser hombre, no puede estar trabajando a la vez en ninguna empresa de ningún tipo, se requiere actuar con máxima diligencia y contribuir a la mejora de la calidad de la empresa. Los sindicatos no ven legales algunos de estos requisitos y están pensando en poner una demanda.

- ¿Qué derecho de la trabajadora se ha incumplido?
- ¿Puede la trabajadora trabajar en la otra empresa?
- ¿Qué deber ha incumplido respecto a los datos?

- ¿Puede Manuel pedir no trabajar de tardes? ¿Por qué?
- ¿Tiene Andrea derecho al cambio de turno? ¿Por qué?
- ¿Puede la empresa cambiarle el turno por exámenes a Esther? ¿Por qué?

- ¿Qué deber ha incumplido por el hecho de tener una empresa propia de la misma actividad?
- ¿Qué deber ha incumplido por utilizar la furgoneta de la empresa para otros asuntos?
- ¿Qué deber ha incumplido respecto a su trabajo?

- ¿Puede Mari Carmen negarse a cumplir esta orden? ¿Por qué motivo?
- ¿Qué debe hacer como normal general Diana ante la instrucción recibida?
- ¿En qué casos puede Diana resistirse a cumplirla?

- ¿Puede la empresa señalar en su página web que uno de los requisitos es ser hombre? ¿Por qué?
- ¿Sería ilegal contratar a un candidato que trabajase a la vez en otra empresa? ¿Por qué?
- ¿Son legales los requisitos de diligencia y calidad?

Ejemplo 5

COMPETENCIA DESLEAL

Marta trabaja de profesora de inglés en una academia de Valencia. Como trabaja media jornada ha pensado que en la otra media podría dar también clases en otra academia de Valencia que es competencia directa por la forma de franquicia en que funciona. Cuando llega a la entrevista se encuentra que la segunda academia le indica que es imposible porque ya trabaja en otra. ¿Está en lo cierto la academia?

Solución:

Sí, pues se produciría una competencia desleal al trabajar en dos empresas de la misma actividad como trabajadora por cuenta ajena, donde una es directamente la competencia de la otra. Excepcionalmente, si las dos academias tuvieran conocimiento de ello y aceptasen que Marta trabajase simultáneamente en ambas academias, sí que podría ser contratada.

5. El poder de dirección y disciplinario de la empresa

A) Poder de dirección y de vigilancia

La empresa tiene la facultad de poder dictar instrucciones a los trabajadores, tal como vimos en el apartado anterior, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Pero además tiene el poder de vigilancia sobre los trabajadores para controlar si están cumpliendo con sus obligaciones. Este **poder de vigilancia** se manifiesta en **4 aspectos**, los cuales han sido interpretados por el Tribunal Constitucional para fijar los límites de cuándo se vulnera el derecho a la intimidad:

Registros	<ul style="list-style-type: none"> En el caso de que se tenga la seguridad o se sospeche que un trabajador ha realizado un robo, se podrá registrar al propio trabajador, su taquilla o sus objetos personales (bolsos, carteras, incluso vehículo), con el fin de preservar el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores. Para ello, se respetará al máximo su dignidad e intimidad, y se contará con la presencia de un representante de los trabajadores o bien de otro trabajador.
Vigilancia por cámaras	<ul style="list-style-type: none"> Se podrá vigilar mediante cámaras en los lugares de trabajo, no así en zonas de descanso, vestuarios, comedores o servicios. Las cámaras irán desprovistas de audio, de manera que solo se podrá grabar imagen. Según el Tribunal Constitucional los trabajadores deben estar informados: a) de que existen cámaras y sistemas de videovigilancia, b) de su ubicación (no sean ocultas), c) pero no es preciso informar de que tengan un fin disciplinario (se sobreentiende). El uso debe ser proporcional, usarlas si no se puede obtener la información de otra manera, y se vaya a conseguir la información necesaria y los mínimos perjuicios.
Vigilancia del correo electrónico y uso de ordenadores	<ul style="list-style-type: none"> El Tribunal Supremo interpretó en 2007 que la empresa podría vigilar el uso que los trabajadores hacen tanto de los ordenadores como del correo electrónico de la empresa. Se debe advertir previamente a los trabajadores de que su equipo informático podrá ser revisado cuando la empresa tenga indicios evidentes y claros de que está haciendo un uso inadecuado. Para ello, la empresa debe contar con una copia firmada por los trabajadores de las normas de uso, su vigilancia y posibles sanciones. Además deberá estar presente un testigo, preferentemente un representante de los trabajadores.
Vigilancia de la situación sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> Cuando los trabajadores estén de baja laboral, por accidente o enfermedad, la empresa podrá vigilar su situación sanitaria a través de reconocimientos médicos realizados por personal médico de la propia empresa. Ello no sustituye la facultad de la seguridad social o la mutua de dar los partes de alta o baja, aunque la empresa puede denunciar ante la Inspección Médica.

B) Poder disciplinario

La empresa no solo puede dictar órdenes y vigilar que se cumplan, sino que además puede **sancionar a los trabajadores** por su incumplimiento, ya que no tendría sentido poder dar órdenes y vigilar que se cumplan si en caso de incumplimiento no puede sancionar.

¿Qué conductas concretas pueden ser sancionadas? La ley remite a los **convenios colectivos** para que establezcan qué conductas se van a considerar **faltas leves, faltas graves y faltas muy graves**. Por tanto, para saber si el trabajador ha incumplido una norma para ser sancionado hay que consultar cada convenio.

Si un trabajador comete una falta leve, grave o muy grave, los **convenios** también señalan el **tipo de sanciones** que llevan aparejadas, si bien **nunca podrán** conllevar la reducción de sueldo, la pérdida de vacaciones o de descanso obligatorio. Si el trabajador no está conforme con la sanción, podrá **reclamar ante el Juzgado** en el plazo de 20 días hábiles.

La ley también señala que las **faltas prescriben**, o sea, cuando haya pasado un plazo la **empresa ya no podrá alegar** que se produjo una falta. Los **plazos** de prescripción son: las faltas leves a los 10 días, las graves a los 20 días, las muy graves a los 60 días, desde que el empresario sabe que se cometieron. En todo caso, a los 6 meses desde que se cometieron aunque la empresa no lo supiera.

Por ejemplo, el **convenio del metal** señala que las faltas de puntualidad no justificadas (llegar tarde) de hasta 3 veces en un mes será falta leve, entre 4 y 10 veces será falta grave, y más de 10 veces en 6 meses o de 20 veces en un año será falta muy grave. Las sanciones son: por falta leve amonestación por escrito; por falta grave o amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días; por falta muy grave, amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y/o despido. Cuando existan varias posibles sanciones la empresa elegirá la más conveniente.

Ejercicios

15º Un trabajador lleva desde la última semana negándose a utilizar los equipos de protección individual. La empresa se plantea qué medida podría tomar con el trabajador para que no cunda el mal ejemplo y también evitar un futuro accidente de trabajo.

- ¿Qué puede hacer la empresa?
- Si la empresa toma esa medida, ¿qué puede hacer el trabajador si no está de acuerdo?
- ¿Qué plazo tiene el trabajador para ello?

16º Fran y Luis no se llevan bien en el trabajo. Un día Luis le insulta a Fran, lo cual llega a oídos de los directivos de la empresa y deciden imponerle una sanción por falta grave. Algunos directivos quieren sancionarle quitándole 3 días de vacaciones que va a dar extra la empresa, otros prefieren el suspender con empleo y sueldo por 3 días, y otros optan por quitarle de la nómina el plus de productividad el mes que viene.

- ¿Cuál de las 3 medidas es legal que aplique la empresa?
- Si la empresa tarda 25 días hábiles en sancionarle esa falta grave desde que conoce los hechos, ¿ha prescrito?
- ¿Cuántos días dispone Luis para reclamar esa sanción?

17º En la empresa "Que bien se vive aquí, SA" los directivos tienen sospechas que algunos trabajadores pierden mucho tiempo y no se trabaja como se debería. Creen que algunos trabajadores van y vienen de un despacho a otro o están bastante tiempo consultando páginas web no relacionadas con la empresa, por lo que se están planteando implantar algún sistema de vigilancia sobre los trabajadores.

- ¿Puede la empresa instalar cámaras de imagen y sonido? ¿Por qué?
- ¿Qué procedimiento y requisitos se requieren para instalar cámaras de vigilancia?
- ¿Qué requisitos se exigen para vigilar el uso de los ordenadores de la empresa?

18º Una empresa recibe varias quejas de que está desapareciendo últimamente algunos objetos personales de los trabajadores por lo que desea realizar registros en los trabajadores. Por otro lado, tiene sospechas de que un trabajador está de baja por enfermedad sin motivo real para ello.

- ¿Puede realizar registros en los trabajadores, sus taquillas o sus objetos? ¿En qué casos?
- ¿Cómo debe ser el registro?
- ¿Cómo puede realizar la vigilancia sanitaria la empresa respecto a ese trabajador?

6. Los tribunales laborales

En este apartado señalamos qué órganos judiciales existen en el ordenamiento español:

Juzgado de lo Social (JS)	<ul style="list-style-type: none"> Es el juzgado más básico donde se interponen las demandas de los trabajadores en materia laboral, cuando no superan el nivel de una provincia. Es el primer órgano judicial al que se acude.
Tribunal Superior de Justicia (TSJ)	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve los recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social. También resuelve algunas materias sindicales y las reclamaciones frente a un E.R.E. Hay uno por comunidad autónoma (salvo Andalucía que hay dos).
Audiencia Nacional (AN)	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve materias de tipo sindical o colectivas que traspasan una comunidad autónoma.
Tribunal Supremo (TS)	<ul style="list-style-type: none"> Contra las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional se puede interponer un recurso de casación al Tribunal Supremo, así como para unificar doctrina de distintos TSJ que se contradigan.
Tribunal Constitucional (TC)	<ul style="list-style-type: none"> No se trata de un tribunal laboral, ya que interpreta todas las materias que tienen que ver con la Constitución. Sin embargo, existen algunos artículos de la Constitución que tratan los temas laborales y que deben ser interpretados por este tribunal, así como también interpreta otros derechos fundamentales que están presentes en el trabajo: intimidad, no discriminación...

BUSCA EN LA WEB

El Tribunal del Jurado

Entra en la página de la Ciudad de la Justicia de Valencia: http://portales.gva.es/c_justicia/decanato/ y consulta qué es el Tribunal del Jurado, quienes están exentos y qué retribuciones se reciben por ser miembro y asistir al mismo.

Ejemplo 6

TRIBUNALES Y DEMANDAS

Los siguientes trabajadores tienen dudas de dónde pueden interponer sus demandas o bien recurrir si no están de acuerdo con la sentencia: a) María Luisa, que ha sido despedida por la empresa. b) Los trabajadores de una empresa de un centro de trabajo en Alicante que están afectados por un ERE. b) María Luisa, no sabe dónde recurrir si el primer juzgado no le da la razón. d) Los trabajadores del ERE anterior, que quieren recurrir la sentencia del tribunal porque no están de acuerdo. e) Matilde, que cree que se ha vulnerado uno de sus derechos fundamentales como es la no discriminación por razón de sexo, ya que gana menos que los hombres de su misma categoría en la empresa. f) Los trabajadores de varios centros de trabajo de Coca-Cola, en distintas comunidades autónomas, que han sido despedidos. **Solución:**

a) El Juzgado de lo Social al ser la primera demanda y afectar a una sola provincia. b) El TSJ de la Comunidad Valenciana, ya es un ERE y no supera esa comunidad autónoma. c) El TSJ, ya que va a interponer un recurso de suplicación. d) El TS, ya que van a interponer un recurso de casación contra la sentencia del TSJ. e) El TC, al ser un derecho fundamental como la no discriminación. f) La AN, ya que es un ERE que afecta a distintas comunidades autónomas.

Ejercicios

19º) Juan Jesús ha sido despedido por la empresa por motivos disciplinarios. Él no está de acuerdo, por lo que piensa reclamar a la empresa una y otra vez hasta que se lo permita la ley pues está convencido que tiene la razón y no parará en su intento.

a) ¿Cuál es el primer juzgado o tribunal ante el que tiene que interponer la demanda?

b) Si quiere reclamar esta sentencia, ¿a dónde debe acudir?

c) Y si quiere volver a reclamar esta última sentencia, ¿dónde debe reclamar?

20º) Los trabajadores afectados por un despido colectivo (un ERE) no están conformes con dicho despido y piensan reclamar ante los tribunales. Hay dos centros de trabajo afectados por el ERE, una está en la provincia de Teruel y otro en la central de Madrid, sin embargo, solo se están planteando el poner la demanda los del centro de Teruel.

a) ¿Dónde deberían reclamar los trabajadores afectados por el centro de Teruel si solo ellos pusieran la demanda?

b) ¿Y si también la pusieran a la vez los del centro de Madrid?

c) Si no estuviesen conformes con la sentencia, ¿dónde podrían recurrir la sentencia?

BUSCA EN LA WEB

Busca tu convenio colectivo en el siguiente enlace:

<http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

Una vez dentro, localiza tu sector en el desplegable y busca, tanto a nivel estatal como autonómico como provincial, qué convenio se puede aplicar para tu ciclo formativo.

Puedes buscar algún otro convenio que tengas curiosidad en conocer.

BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio cuáles son las **faltas leves, las faltas graves y las faltas muy graves**.

Señala 3 que te hayan llamado la atención.

¿Qué sanciones están previstas en tu convenio según el tipo de falta?

¿Qué indica respecto a la prescripción de faltas?

Repasa conceptos**A) Historia del Derecho del Trabajo****1. Respecto a la historia del nacimiento del Derecho del Trabajo, es cierto que:**

- a) En la Edad Media los siervos ya trabajaban voluntariamente para el señor feudal.
- b) En el siglo XIX, con el contrato de arrendamiento de servicios, los empresarios y trabajadores no podían pactar libremente las condiciones del contrato.
- c) El contrato de trabajo nace cuando el Estado interviene en la relación de trabajo y aprueba unas leyes para proteger a la parte más débil que es el trabajador.

2. La primera ley en España que regula el trabajo infantil:

- a) Es del año 1763.
- b) Se prohibía el trabajo a menores de 10 años.
- c) La jornada máxima para menores de entre 10 y 15 años era de 9 horas al día.

B) La relación laboral**3. No es requisito para ser contrato de trabajo:**

- a) Que sea un trabajo voluntario, ya que nadie está obligado a firmar un contrato de trabajo.
- b) Que sea un trabajo dependiente de las instrucciones de la empresa.
- c) Que el trabajo sea por cuenta propia ya que no tendrá un sueldo fijo.

4. Indica cuál de las siguientes situaciones es una relación laboral excluida:

- a) Ayudar de forma esporádica en una ONG.
- b) Ser consejero de una SL o de una SA cuando no realiza ningún trabajo y solamente es socio.
- c) Los funcionarios.
- d) Todas son situaciones laborales excluidas.

5. En el régimen de autónomos están incluidos:

- a) Los trabajadores mayores de 18 años que trabajan por cuenta propia, como por ejemplo quienes tienen un negocio y están al frente de él de forma habitual.
- b) El cónyuge de un trabajador autónomo que colabore en el negocio de éste, y que no tenga un contrato de trabajo.
- c) Un profesional que trabaje por cuenta propia como un abogado.
- d) Todos se consideran trabajadores autónomos.

C) Fuentes del derecho**6. Indica cuál de las siguientes normas no es fuente del Derecho del Trabajo:**

- a) La Constitución.
- b) Los convenios colectivos.
- c) Los contratos mercantiles de compra-venta.
- d) Los usos y costumbres.

7. Una Directiva de la UE:

- a) Es voluntaria aplicarla en España.
- b) Es una norma mínima que España podría empeorar.
- c) Su función es que las normas de los países de la UE se parezcan un poco más, aunque no lleguen a ser idénticas.

8. Un trabajador que pactase en el contrato una condición peor para él que lo que dice el convenio:

- a) Estaría incumpliendo el principio de norma mínima.
- b) Estaría incumpliendo el principio de irrenunciabilidad de derechos.
- c) Estaría incumpliendo el principio de "indubio pro operario".
- d) Estaría incumpliendo el principio de jerarquía normativa.

9. En el convenio colectivo es cierto que:

- a) Los aprueban los sindicatos en sus reuniones.
- b) Los pactan los sindicatos y empresarios al negociar las condiciones de trabajo de la empresa o del sector.
- c) Ambas son ciertas.

D) Derechos y obligaciones laborales**10. No es un derecho individual de los trabajadores:**

- a) Elegir turno de la empresa para estudiar inglés en una academia.
- b) Acudir a exámenes de estudios oficiales por el tiempo necesario.
- c) A la intimidad y a la dignidad, incluyendo las ofensas físicas, verbales o de naturaleza sexual.
- d) A que el empresario le proporcione trabajo efectivo y no lo tenga sin hacer nada.

11. Entre los deberes laborales no se encuentra:

- a) Actuar de buena fe, trabajando con honestidad en la empresa.
- b) Contribuir a mejorar la productividad de la empresa, en cuanto a que la calidad y la cantidad de lo producido sea mejor y mayor.
- c) Aumentar la jornada laboral y renunciar a los descansos semanales con el fin de que el trabajo salga adelante.

Repasa conceptos

12. Las órdenes del empresario:

- a) Siempre hay que cumplirlas.
- b) Se cumplen como norma general, salvo que el trabajador pueda resistirse porque no sean legales, supongan un riesgo de daño para el trabajador o afecten a su vida privada o su dignidad.
- c) Si no está de acuerdo no podrá reclamarlas ante el Juzgado, es su obligación cumplirlas o bien resistirse, pero nunca reclamarlas.

E) El poder de dirección y disciplinario

13. Los registros se podrán llevar a cabo:

- a) Solamente cuando se tenga la seguridad de que un trabajador ha realizado un robo sobre los bienes de la empresa.
- b) Solamente sobre el propio trabajador pero nunca en su taquilla, bienes personales o vehículo.
- c) Tanto cuando se tenga la seguridad como cuando se tenga la sospecha, pero siempre deberá respetarse su dignidad e intimidad.

14. En cuanto a la vigilancia sobre el trabajo realizado por los trabajadores.

- a) Se podrán poner cámaras en los lugares de trabajo y en las zonas de descanso para ver quién no vuelve al trabajo.

- b) Las cámaras no podrán tener audio, solamente vídeo.
- c) No es necesario informar previamente de que se han instalado las cámaras de vigilancia.

15. La empresa puede sancionar a los trabajadores, para ello:

- a) Deberá consultar qué faltas se consideran leves, graves y muy graves por su convenio colectivo.
- b) Sancionará a los trabajadores aunque haya pasado un año desde que se cometió la falta; nunca prescriben las faltas.
- c) Podrá sancionar rebajando el sueldo o el periodo de vacaciones si la falta es considerada muy grave.

F) Los tribunales laborales

16. Un trabajador que quiera interponer una primera demanda por motivos laborales deberá acudir en primer lugar:

- a) Siempre al Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.
- b) A la Audiencia Nacional, al ser quien se ocupa de estos asuntos.
- c) Al Juzgado de lo Social, si se trata de una demanda de ámbito provincial y no de ámbito superior.

ENTORNO LABORAL

LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

“Obligada a llevar tacones”

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera discriminatorio obligar a las mujeres a llevar zapatos de tacón cuando los hombres utilizan zapato plano, ya que esta medida no es proporcional ni necesaria para cumplir con el objetivo de un uniforme adecuado al puesto

Una trabajadora con categoría de guía-intérprete es sancionada durante 6 meses con suspensión de empleo y sueldo por no llevar zapatos de tacón. La trabajadora solicita la nulidad de la sanción al Tribunal ya que no es proporcional y supone una falta de trato igualitario entre hombres y mujeres.

El Tribunal considera que la sanción es excesiva, pues el rechazo de la trabajadora a llevar el uniforme fue tolerado durante 3 años, y si bien verbalmente se le requirió que vistiese todas las prendas del uniforme, no consta cuántas veces ni cuándo ni por quién.

En cuanto a la discriminación, el Tribunal recuerda que una medida que pueda restringir el principio de igualdad debe ser proporcional al fin que se persigue y ser necesaria y no haber otra medida mejor y más equilibrada. En este sentido, el Tribunal entiende que la medida de llevar zapatos de tacón no es necesaria ni proporcional para el objetivo de realizar trabajos de guía-intérprete, ya que este trabajo podría realizarse igualmente si las trabajadoras fuesen sin tacón y por tanto irían con el uniforme adecuado. Además, tanto hombres como mujeres realizan el trabajo de pie y el uso del tacón puede perjudicar la salud de las trabajadoras pudiendo producir cansancio o lesiones.

Por tanto, la orden dada a la trabajadora es nula por discriminatoria, si bien el Tribunal aclara que se considera digno el uso de zapatos de tacón (no es indigno), la empresa debe dar la opción a las trabajadoras de usar zapatos planos o bien de tacón.

FUENTE: Tribunal Superior de Justicia de Madrid, STSJ del 17-3-2015.

- a) ¿Qué sanción impuso la empresa a la trabajadora?
- b) ¿Qué solicita la trabajadora al Tribunal? ¿Por qué motivo?
- c) ¿Por qué considera el Tribunal que la sanción es excesiva?
- d) ¿Por qué el Tribunal interpreta que la medida de llevar zapatos de tacón es nula en este caso por no ser proporcional y atentar a la igualdad?
- e) ¿Considera el Tribunal que está prohibido llevar zapatos de tacón? ¿Por qué? ¿Qué deben hacer esta empresa en concreto?

ENTORNO LABORAL**FALSOS AUTÓNOMOS: RIDERS****"La falsa libertad de los empleados de Deliveroo"**

Con el sueño de la flexibilidad, las plataformas de distribución de comida y objetos se han convertido en nuevas formas de explotación laboral

El ideal de los nuevos negocios de provisión de servicios es poder atender los pedidos con el mínimo gasto posible de logística. Como la demanda puede ser variable, lo mejor es tener a disposición una legión de portadores para poder utilizar solo los necesarios en cada momento, de modo que los bienes lleguen al cliente *just in time* con la menor demora posible. El ideal se completa si esa legión de portadores está siempre a disposición de la organización pero cobra únicamente por cada servicio que presta y pone además el vehículo, cuyo mantenimiento y amortización corre de su cuenta. Así es como funcionan grandes plataformas de distribución de comida como Deliveroo o UberEats, o de cualquier producto que se pueda necesitar, como Stuart o Glovo, cuyo lema es "lo que quieras cuando quieras".

Semejante esquema no hubiera sido posible sin la irrupción de la economía digital, que permite poner en contacto a proveedores con clientes a través de internet. Así es como se han creado esos nuevos negocios que ofrecen llevar a casa a cualquier hora del día o de la noche aquello que se pueda necesitar, un nuevo mundo en el que el mayor proveedor de alojamiento hotelero no tiene ni una sola cama y la principal plataforma de transporte ni un solo coche propio. Además, han sabido dar respuesta a la demanda consumista dominada por la cultura de la urgencia.

Pero la razón por la que se han convertido en un negocio tan lucrativo es que se instauran en un modelo empresarial que permite externalizar la mayor parte de los costes del servicio, además de los costes sociales. Estas empresas no tienen empleados, sino autónomos que trabajan para ellos, y por tanto, no tienen que pagar cuotas a la Seguridad Social, ni extras ni vacaciones. Y si sus autónomos enferman o tienen un accidente, es su problema. Estas plataformas han encontrado la forma de zafarse del salario mínimo, las normas laborales o los convenios colectivos. Se han convertido en el nuevo paradigma de la sociedad desregulada: todo el beneficio para la empresa, todo el riesgo para el trabajador.

Para ganar legitimidad social, estas plataformas tratan de adherirse a la llamada "economía colaborativa", pero en la mayor parte no lo son. Deliveroo o Glovo nada tienen que ver una cooperativa de trabajadores. Con el sueño de la libertad y la flexibilidad, en realidad son nuevas formas de explotación laboral que se aprovechan de que hay mucha gente dispuesta a aceptar esas condiciones porque no tienen otra opción. Libertad y flexibilidad sí, pero ¿a qué precio? En la mayoría de los casos, al precio de estar siempre atados al móvil, sin poder hacer nada más, pendientes de que salga un servicio, y si no sale, peor, porque entonces no cobran.

FUENTE: Extracto de El País. Milagros Pérez, 5-12-17.

"Primer pronunciamiento judicial sobre los riders: son falsos autónomos"

Una sentencia del Juzgado Social de Valencia del 1-6-18 declara que los riders de la plataforma Deliveroo son realmente trabajadores por cuenta ajena, por lo que el fin de la relación con uno de ellos es un despido improcedente

Un trabajador prestó servicios para Deliveroo con un contrato de arrendamiento de servicios, en el cual la empresa establecía instrucciones expresas y concretas sobre el modo de prestar el servicio de entrega de comidas a domicilio, el repartidor estaba todo el momento geolocalizado, conociendo la empresa los tiempos que tardaba en realizar los repartos. La empresa valoraba a los repartidores según la disponibilidad del fin de semana y el porcentaje de aceptación de pedidos. La empresa le comunica al trabajador que debido a la falta repetida de disponibilidad procede a extinguir su contrato de arrendamiento de servicios, por lo que el trabajador pone una demanda por despido.

El Juzgado de lo Social interpreta que se dan las notas de dependencia y ajeneidad, y que se trata de una relación laboral. Se acredita la ajeneidad ya que la empresa es la que decide los precios, el trabajador no participa en los beneficios, y desconoce los clientes a quienes presta servicios. También se acredita la dependencia, ya que trabajaba siguiendo las instrucciones fijadas unilateralmente por la empresa: 1) El trabajador debía descargarse la aplicación que era gestionada por la empresa. 2) La empresa decidía la zona en que el trabajador debía desempeñar sus funciones. 3) Las franjas horarias que ofertaba el trabajador debían estar dentro del horario previamente establecido y la empresa decidía el horario semanal. 4) La empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma de ofrecer el servicio, fijando tiempos y normas de comportamiento. 5) La empresa tenía geolocalizado en todo momento al repartidor, a quien le podía pedir explicaciones en cualquier momento, llevando un control de tiempos de los repartos. 6) El trabajador carecía de libertad dentro de su horario para rechazar pedidos, y el rechazo y falta de disponibilidad son causa de extinción. El trabajador que quiera temporalmente dejar de prestar servicios debe comunicarlo al menos 2 días antes. 7) Aunque el trabajador aportaba medios propios (bici y tf móvil), carece de organización empresarial, siendo la empresa a través de la app quien organiza la actividad empresarial. *Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, 1-6-18.*

- Explica en qué se basa el modelo de negocio de las plataformas de distribución de comidas, haciendo incidencia en la externalización.
- Explica las notas de dependencia y de ajeneidad que dictó el Juzgado de lo Social de Valencia.
- ¿Por qué crees que está teniendo éxito este tipo de plataformas? ¿Crees que es una tendencia de futuro? ¿Trabajarías en ellas?

ENTORNO LABORAL

LA VIGILANCIA EMPRESARIAL CON CÁMARAS Y DEL USO DE INTERNET

“El jefe puede mirar el e-mail”

Aunque no hay cifras globales, unos y otros llaman a las puertas de los despachos de abogados. “¿Tiene derecho mi jefe a mirar mi e-mail? ¿Puedo controlar las páginas web que visitan mis empleados?”.

Y la respuesta es sí, siempre y cuando la empresa haya advertido previamente al personal de que hará controles del uso de su ordenador como herramienta de trabajo que es. Sin embargo, si el trabajador no tiene conocimiento de que la empresa lo inspecciona, cualquier prueba obtenida carecerá de validez en un juicio, tal como estableció una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 26 de septiembre (2007). Aquel fallo obligó a una empresa gallega a readmitir a un empleado que había estado visitando páginas pornográficas en Internet porque registró su ordenador “sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador” y ello constituyó, por tanto, “una lesión a su intimidad”.

“Pero si la empresa tiene protocolo sobre uso de Internet, tiene un cheque en blanco, puede mirarlo en cualquier momento, sin necesidad de que esté presente el empleado o los representantes sindicales”, explica Marc Carrera, director de Sagardoy Abogados en Barcelona. “Lo más recomendable son protocolos cortos, sencillos, muy claros y con pruebas de que han sido divulgados a todos los empleados, para que ninguno pueda alegar en el juicio que no conocía las normas”, recalca.

De los pleitos llegados al Supremo entre 2002 y 2007, según Sagardoy, trece despidos fueron considerados procedentes, frente a seis improcedentes.

FUENTE: El País. 15-4-2008. A. Mars. http://elpais.com/diario/2008/04/15/catalunya/1208221650_850215.html

“La validez de las cámaras de videovigilancia”

El Tribunal Supremo ha vuelto a pronunciarse sobre la validez de la prueba de la videovigilancia para despedir a dos trabajadores: un trabajador de un comercio que manipulaba los tickets para obtener dinero y otro empleado de un gimnasio que dejaba pasar a personas no socias sin pagar entrada ni registrarse.

En ambos casos la prueba se ha obtenido mediante videocámaras instaladas dentro del centro de trabajo, bien junto a la caja o en la entrada de las instalaciones. Ambos trabajadores conocían que existían las cámaras, si bien no habían sido informados que podían usarse con fines disciplinarios.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideró que ambos despidos eran improcedentes, ya que la prueba no era válida al no haber sido advertidos los trabajadores de su posible uso, por lo que ambas empresas reclamaron al Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo señala que los trabajadores solo tienen que tener conocimiento de que existen las cámaras, no hace falta que se les informe que puedan usarse con fines disciplinarios para ser despedidos, por lo que considera que las cámaras son un medio proporcional y necesario en estos casos para comprobar el incumplimiento de los trabajadores. En definitiva, que los despidos han sido procedentes. Además, el Tribunal añade que la empresa no necesita el consentimiento explícito de los trabajadores para el tratamiento de las imágenes obtenidas, ya que es una medida para controlar el cumplimiento de la relación laboral y el consentimiento va implícito en el contrato.

Sentencia Tribunal Supremo 9-3-2017

CUESTIONES:

- a) ¿Puede mirar el jefe el uso que hacen los trabajadores de los ordenadores de la empresa? ¿Por qué?
- b) ¿Qué condiciones debe reunir este tipo de control?
- c) ¿Por qué se obligó a la empresa gallega a readmitir a un empleado? ¿Con qué derecho chocó el control que hizo?
- d) ¿Qué es lo que recomienda Marc Carrera que hagan las empresas?
- e) ¿Has utilizado alguna vez el ordenador de alguna empresa para uso personal? ¿Qué opinión tienes sobre este tema?
- f) Respecto a las cámaras de videovigilancia, ¿en qué sentido hay que informar a los trabajadores?
- g) ¿Qué opinas que la empresa pueda grabar a los trabajadores para vigilar su cumplimiento en el trabajo?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

EL PAPEL DE LA OIT EN LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN EL MUNDO

En la página web de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) podrás encontrar varios documentos sobre el trabajo infantil en el mundo (www.ilo.org). Aquí vamos a trabajar dos de ellos: el Convenio nº 138 sobre la edad mínima para trabajar y el informe de 2010.

EL CONVENIO N° 138 DE LA OIT SOBRE EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR:

El establecimiento de una edad mínima para la admisión al empleo es una obligación básica de los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio, en el que se establecen tres categorías:

1. La edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. En aquellos países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, se podrá especificar inicialmente una edad mínima de admisión al empleo de catorce años.
2. Se fija una edad mínima más elevada, de dieciocho años, en el caso de "todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores". Se deja que cada país determine cuáles son esos tipos de empleo o trabajo en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores. La recomendación indica, como orientación, los criterios que deben aplicarse para determinar qué trabajos son peligrosos.
3. Es posible fijar una edad mínima inferior para los trabajos ligeros, es decir, puede establecerse en trece años la edad mínima para trabajos que no sean susceptibles de perjudicar la salud o el desarrollo de los niños ni interfieran con su asistencia a la escuela. En el caso de un país que establezca inicialmente la edad mínima en catorce años, la edad mínima para los trabajos ligeros podría ser doce años.

INFORME SOBRE EL TRABAJO INFANTIL 2010:

• El número de niños trabajadores a nivel mundial es 215 millones, sólo siete millones menos que en 2004.	• Se ha producido un incremento alarmante del trabajo infantil –de 52 millones a 62 millones– en el grupo de niños y niñas entre 15 y 17 años.
• El trabajo infantil continúa disminuyendo, pero sólo modestamente: se ha registrado una reducción del tres por ciento en el período abarcado por las nuevas estimaciones (2004 – 2008). En el informe anterior (que cubría el período 2000 – 2004), se había registrado una disminución del 10 por ciento.	• La mayoría de los niños trabajadores sigue trabajando en la agricultura (60 por ciento). Sólo uno de cada cinco niños recibe un salario. Una abrumadora mayoría trabaja para su familia sin remuneración.
• Entre los que tienen entre 5 y 14 años, el número de niños en trabajo infantil ha disminuido en un 10 por ciento y el número de niños en trabajo peligroso en un 31 por ciento.	• Se ha producido un importante progreso en la ratificación de las normas de la OIT relativas al trabajo infantil, a saber, los Convenios 182 (sobre las peores formas de trabajo infantil) y 138 (sobre la edad mínima). Sin embargo, una tercera parte de los niños del mundo vive en países que no han ratificado estos convenios.
• Si bien el número de niños en trabajo peligroso –una variable que a veces se utiliza para referirse a las peores formas de trabajo infantil– está disminuyendo, la tasa general de reducción ha bajado. Todavía hay 115 millones de niños en trabajo peligroso.	• En lo relativo a los niños entre 5 y 14 años en actividad económica, las regiones de Asia y el Pacífico, y América Latina y el Caribe, han experimentado una disminución. Por el contrario, para el mismo grupo de edad, el número de niños en actividad económica está aumentando en África Subsahariana. La situación es especialmente preocupante en esta región, donde uno de cada cuatro niños entre 5 y 17 años trabaja, comparado con uno de cada ocho en Asia y el Pacífico, y uno de cada diez en América Latina y el Caribe.
• Se ha registrado una disminución del 15 por ciento en el número de niñas en trabajo infantil y del 24 por ciento en el número de niñas en trabajo peligroso, lo cual es sumamente positivo. Sin embargo, en lo relativo a los niños se ha producido un aumento (7 por ciento), tanto en términos de tasa de incidencia como en números absolutos. El número de niños en trabajo peligroso permanece relativamente estable.	

- 1) ¿Cuántas categorías se establecen de edad mínima para trabajar?
- 2) ¿Qué límite se establece de forma general como edad mínima?
- 3) ¿Cuál es la edad mínima para trabajos peligrosos? ¿Y para algunos trabajos ligeros?
- 4) ¿Qué salvedades se establecen para países menos desarrollados?
- 5) ¿Cuántos millones de niños trabajan en el mundo? ¿En qué porcentaje ha disminuido respecto al anterior informe? ¿Qué porcentaje ha disminuido en el tramo entre 5 y 14 años? ¿Y cuánto ha disminuido en trabajos peligrosos?
- 6) ¿Ha disminuido poco o mucho el trabajo de niñas en comparación con el de niños? ¿Qué está sucediendo?
- 7) ¿Qué ha pasado con el tramo de 15 a 17 años?
- 8) ¿En qué parte del mundo está subiendo el trabajo infantil entre 5 y 14 años? ¿Hay países que no han ratificado los Convenios?
- 9) Indica los 3 datos que más te hayan llamado la atención del informe. ¿Cómo crees que sería posible reducir estas cifras?