

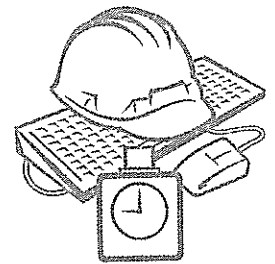
DERECHO LABORAL



TEMA 6

FICHA 6.1. Derecho laboral

FICHA 6.1.1. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



1. Mira la palabra central y escribe en los recuadros todas aquellas palabras que para ti tengan relación con ella.

	TRABAJO	

2. En tu opinión: ¿qué necesita una actividad para que sea considerada trabajo? ¿Aparece alguna de las palabras que has escrito anteriormente?

Marca con una X aquellos requisitos que te parezcan más adecuados y completa el cuadro con tu opinión.

	Que esté remunerada.	<input type="checkbox"/>
	Que tenga un objetivo.	<input type="checkbox"/>
	Que nazca de una motivación.	<input type="checkbox"/>
	Que suponga un esfuerzo, ya sea físico o mental.	<input type="checkbox"/>
	Que dé un resultado palpable.	<input type="checkbox"/>
	Que su realización produzca satisfacción.	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

3. Lee la definición de Derecho laboral que te presentamos a continuación. ¿Difiere mucho de lo que habéis planteado?

Una de las características que definen al ser humano es el trabajo, lo cual crea una serie de relaciones entre personas que precisan ser reguladas.

El Derecho laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que rigen las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Adaptado de varias fuentes

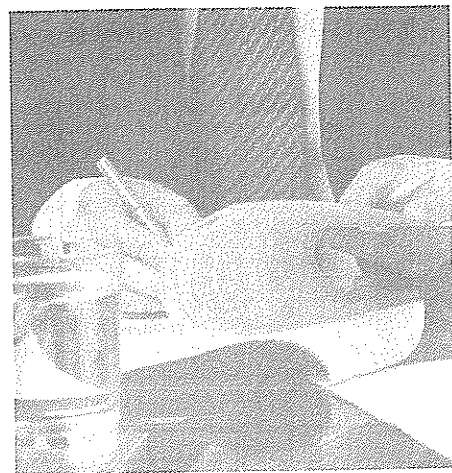
4. Después de leer la definición que te acabamos de presentar, di cuáles de las siguientes situaciones crees que pueden considerarse como trabajo y cuáles quedarían fuera de su regulación laboral en España. Escribe sí o no y después explica a la clase por qué.

1. El trabajo realizado por un trabajador en régimen de autónomos.	<input type="checkbox"/>
2. Una persona, de profesión pintor, que ayuda a su amigo a pintar una casa por hacerle un favor.	<input type="checkbox"/>
3. Una persona que realiza una prestación a cambio de dinero, pero el contrato no se formaliza por escrito sino verbalmente.	<input type="checkbox"/>
4. Un abogado toma un café con un cliente en una cafetería cercana a los Tribunales después del juicio.	<input type="checkbox"/>
5. Un voluntario de Cruz Roja dona sangre para la campaña del puente de Semana Santa.	<input type="checkbox"/>
6. Una empleada de una discográfica baja música del ordenador en la oficina durante su descanso.	<input type="checkbox"/>
7. El director de una empresa hace una fiesta de inauguración para la nueva sede e invita a personas importantes relacionadas con el sector de su actividad económica.	<input type="checkbox"/>
8. Un director de banco realiza un <i>feedback</i> con sus empleados.	<input type="checkbox"/>

FICHA 6.1.2. EL CONTRATO DE TRABAJO

1. ¿Qué es un contrato de trabajo? Lee el texto que te presentamos a continuación.

El contrato es la principal herramienta utilizada en el mercado laboral entre aquellas personas que contratan y aquellas que desarrollan un trabajo. Podemos decir que un contrato es el documento en el que se determinan las condiciones con las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones.



2. A continuación, te presentamos una lista de derechos y obligaciones. ¿Cuáles corresponden al empleador y cuáles corresponden al trabajador? ¿Y cuáles de ambos? Escríbelo debajo.

1. Prestar **servicios personales**, es decir, que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar.

.....

2. Ofrecer **la plaza de trabajo** donde el trabajador pueda prestar sus servicios.

.....

3. Mantener condiciones saludables de trabajo. Realizar todos aquellos desembolsos para mejorar razonablemente **la seguridad** del lugar de trabajo.

.....

4. Respetar **la reglamentación interna** de la empresa que regula el comportamiento y la forma de trabajar.

.....

5. Pagar **un salario** por los servicios recibidos. Debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos.

.....

6. No hacer diferencias dentro de **la plantilla** por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo y edad.

.....

7. Prestar servicios bajo dependencia y **subordinación**. La dependencia es económica, técnica y jurídica.

.....

8. Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto es respetar **un horario** preestablecido, y hacerlo en el lugar al cual se le destine.

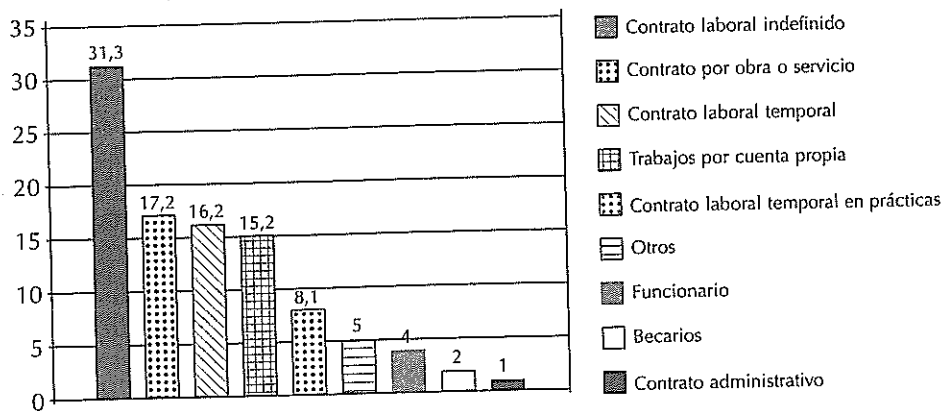
.....

3. Explica con tus propias palabras el significado de las siguientes palabras marcadas en negrita en la actividad anterior.

el salario • el horario • la plantilla • la subordinación • la seguridad •
la reglamentación interna • la plaza de trabajo • los servicios personales

4. Estudia con atención el siguiente cuadro en el que se explican los diferentes contratos de trabajo y su implantación en España.

Empleo y tipo de contrato



En parejas, visitad la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración en España en su sección "Guía Laboral" (<http://www.mtas.es/es/Guia/entrada.htm>). Cada pareja preparará una definición de un tipo de contrato y compartirá la información con el resto de la clase, que tendrá que adivinar de qué tipo de contrato se trata.

¿Se dan el mismo tipo de contratos o similares en tu país? ¿Se ha producido una evolución cuantitativa respecto a los tipos de contratos en los últimos años? ¿Te sorprenden los porcentajes que aparecen en el cuadro informativo que te presentamos más arriba? Si es que sí, ¿por qué? Discúelo con tus compañeros.

Hay un importante sector de trabajadores que hasta ahora ha estado al margen de la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores en España. Lee el texto que te presentamos a continuación y realiza las actividades posteriores.

LAS EMPLEADAS DE HOGAR CONTARÁN CON CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO E INDEFINIDO



La nueva regulación del sector laboral reconoce el derecho a paro, aunque aplaza la aplicación. Las empleadas de hogar deberán firmar un contrato con sus empleadores y tendrán derecho a que sea un contrato fijo. El Gobierno prepara una norma, con intención de que entre en vigor este año, para ampliar los derechos de este colectivo, compuesto por unas 600 000 personas. Hasta ahora los contratos podían ser verbales y no había obligación de comunicarlos a la autoridad laboral. La trabajadora tendrá derecho a exigir un contrato por escrito. Con la nueva norma, que se pactará con empresarios y sindicatos, el empleo doméstico dejará de ser el único sector sin cobertura por accidente de trabajo. Por primera vez, las empleadas recibirán una prestación cuando estén de baja por haber sufrido un accidente laboral. También mejorarán sus condiciones si la enfermedad que padecen es común. De momento, se aplaza el derecho a paro. Hoy el trabajo doméstico se desarrolla al margen del Estatuto de los Trabajadores. El Gobierno ha elaborado un plan para cambiar la situación y que el colectivo se integre en el Régimen General de la Seguridad Social. La trabajadora tendrá la obligación de cotizar.

No se podrá prescindir de la empleada sin causa justificada, como permite la norma actual. En caso de despido, regirá la indemnización que se aplica al resto de los trabajadores (un mínimo de 20 y un máximo de 45 días por año trabajado). En la actualidad, tienen derecho a siete días, aunque esto casi nunca se cumple.

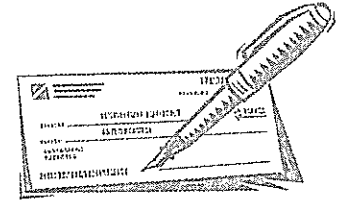
Fuente: elpais.com

a) Relaciona las palabras que aparecen en negrita con sus definiciones.

1. Sector laboral.	a. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.
2. Derecho al paro.	b. Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.
3. Contrato fijo.	c. Derecho a recibir un subsidio que, de acuerdo con la ley, pueden las personas que están en situación de desempleo.
4. Colectivo.	d. Grupo unido por lazos profesionales, laborales, etc.
5. Sindicato.	e. Un contrato de carácter indefinido.
6. Prestación.	f. Es la ayuda que la seguridad social u otras entidades otorgan en favor de sus beneficiarios para atender situaciones de necesidad.
7. Estatuto de los Trabajadores.	g. Principal ley reguladora de las relaciones laborales en España.
8. Despido.	h. Conjunto de empresas o negocios que se engloban en un área diferenciada dentro de la actividad económica y productiva.

1	2	3	4	5	6	7	8

- b) ¿Qué significa *estar de baja*? ¿Qué beneficio tendrán las empleadas de hogar que se encuentren en esta situación con la nueva regulación?
- c) ¿Qué significa *cotizar*? Haz un breve resumen de 100 a 150 palabras sobre el sistema de cotización en tu país.



FICHA 6.1.3. EL SALARIO

1. ¿En qué consiste el salario de un empleado? ¿Qué tres palabras o grupos de palabras de las siguientes no tienen cabida en la definición de salario?

primas • vacaciones • horas extraordinarias • responsabilidad civil • nocturnidad • horas extraordinarias • bruto • neto • prorrata de pagas extras • peligrosidad • permisos

2. Busca las anteriores palabras en el siguiente texto y comprueba tu respuesta anterior.

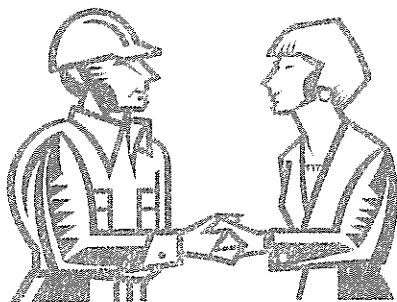
Es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo. El salario se determina en el contrato y se establece por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra forma convenida. El salario se compone de los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas (por nocturnidad, peligrosidad, etc.), comisiones, prestaciones en especie, las horas extraordinarias y, en su caso, la prorrata de pagas extras.

La nómina es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto y los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador.

Varias fuentes

3. ¿Qué significa *salario mínimo*? ¿Existe algo parecido en tu país? ¿En qué año crees que se reguló en el mundo por primera vez? ¿Y en qué país? Discútelo con la clase.

4. Lee el siguiente texto y comprueba tus respuestas anteriores.



En muchos países la legislación establece un salario mínimo con el que se garantiza una remuneración económica mínima para todos los empleados. Este salario mínimo es establecido por los Gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios, aunque no formen parte de un convenio regulador. Es el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. En la actualidad, son muchos los países que tienen leyes de salarios mínimos. Si bien todavía son muchos los países en donde no existe este tipo de protección en favor del trabajador.

Varias fuentes

5. ¿Qué significa *categorías profesionales*?

6. Juego de roles.

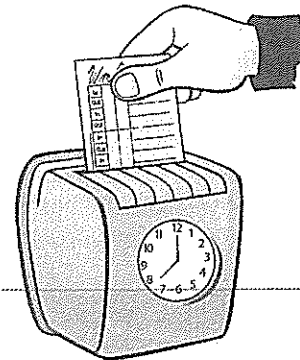
- a) Existe cierta controversia sobre los efectos positivos o negativos de la existencia de un salario mínimo sobre el mercado laboral y la creación o destrucción de puestos de trabajo que este conlleva. Dividid la clase en dos grupos, el grupo A pensará en las ventajas del salario mínimo, mientras que el grupo B enumerará las posibles desventajas.

Grupo A	Grupo B

- b) Debatid vuestras posiciones. Podéis nombrar un portavoz para cada grupo o participar todos.

FICHA 6.1.4. LA JORNADA LABORAL

1. ¿Cuál es la jornada laboral prevista por ley en tu país?
¿Cuál crees que es actualmente la jornada de trabajo en España?
2. Lee el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, comprueba tu respuesta anterior y contesta a la pregunta que tienes debajo.



Artículo 34. Estatuto de los Trabajadores. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.
7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

- a) ¿A qué tipo de profesiones crees que se puede referir el artículo 34.7 del Estatuto? Coméntalo con tus compañeros.

3. El Estatuto de los Trabajadores prevé la modificación de la jornada laboral de algunos trabajadores por razón de una serie de situaciones personales como la maternidad. Te presentamos un caso en el que se produjo un conflicto entre empresa y trabajador respecto a la reducción de la jornada. Completa el texto con estas palabras.

plantilla • jornada • acuerdo • pronunciamientos • sustituir •
ordinaria • compatible • adaptar • reducir • turno

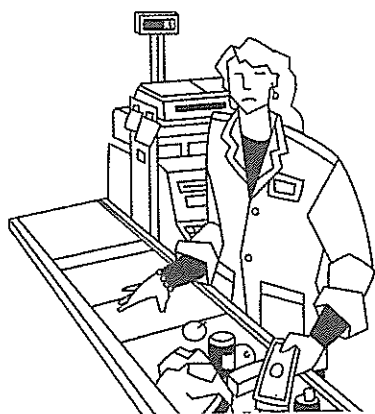
Maternidad por turnos.

Una sentencia rechaza la reducción de jornada por alterar el horario pactado

María Gil no podrá de momento (1) su jornada laboral en el supermercado en el que trabaja para cuidar de su hijo. Los trabajadores tienen derecho a (2)..... la duración de su jornada por el cuidado de los hijos, pero dentro de la jornada que en su día se pactó con la empresa o con el (3) del jefe, según establece la Ley orgánica de Igualdad. Es la conclusión a la que ha llegado una juez de Barcelona, que ha *desestimado* la demanda interpuesta por la trabajadora contra su compañía, porque esta le negó la reducción de (4)

La empleada reclamó trabajar menos horas y por la mañana. La compañía alegó que el puesto de trabajo forma parte de la (5) «flotante», personal contratado expresamente para (6) a otros empleados que no pueden ir a trabajar por cualquier motivo –con un horario alterno, de 8.00 a 15.00 o de 14.00 a 21.00– y que, de concederle la jornada reducida por la mañana, se produciría un exceso de plantilla flotante en el (7) matutino. La juez alude a la Ley de Igualdad para señalar que la reducción de jornada debe llevarse a cabo dentro de la jornada (8)

«El empresario no puede oponerse al derecho a la reducción de jornada, pero sí al modo en que pretende ejercitarse ese derecho, esto es, a la concreción horaria», razona la juez, que alude a otros (9) judiciales.



La sentencia hace referencia a la Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que introduce el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala que el trabajador tiene derecho a adaptar su jornada para conciliar vida personal familiar y laboral, pero «en los términos que se establezcan en la negociación colectiva» o de acuerdo con el empresario.

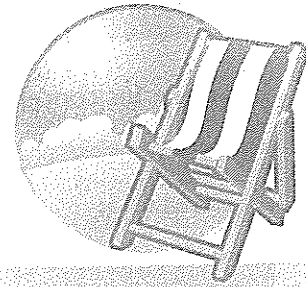
La empresa comunicó a la trabajadora que podían entrar a considerar «otras posibilidades» si colaboraba para «encontrar una solución (10)..... con los intereses de ambas partes».

Antonia no ha vuelto a negociar con la empresa y se encuentra de baja por depresión desde que comenzó el conflicto.

Fuente: *elpais.com*

- ¿Cuál era la pretensión de la empleada y de la empresa según el artículo?
- ¿Cuál fue la decisión de la jueza? ¿Te parece justa? ¿Habrías usado otra estrategia si hubieras defendido a la empleada? ¿Y si hubieras representado a la empresa?
- ¿Se te ocurre algún tipo de acuerdo que pudiera beneficiar a ambas partes?
- ¿Existe alguna legislación o iniciativa en tu país para la conciliación de los horarios de trabajo con la vida familiar? De ser que sí, ¿cuál habría sido la resolución de este caso en tu país?

FICHA 6.1.5. LAS VACACIONES Y LOS PERMISOS



1. ¿Cuál es la diferencia entre vacaciones y permisos? ¿Qué tipo de situaciones crees que podrán dar lugar a poder disfrutar de un permiso? Piensa en diferentes ejemplos.

2. Lee el siguiente texto y realiza las actividades posteriores.

La duración de las vacaciones puede establecerse por pacto entre las partes, trabajador y empresario, o por convenio colectivo, sin que en ningún caso este tiempo pueda ser inferior a 30 días naturales (en su cómputo se incluyen los domingos y festivos).

Las vacaciones anuales deben disfrutarse por el trabajador dentro del año natural en el que se devengan (del 1 de enero al 31 de diciembre).

El disfrute de las vacaciones no puede ser sustituido por una compensación económica ni acumularse a las que se generen en años sucesivos: si el trabajador no disfruta las vacaciones en el año en que se generan, pierde su derecho a disfrutarlas.

El calendario de las vacaciones debe fijarse por la empresa de forma que el trabajador pueda conocer, con al menos dos meses de antelación al disfrute de las mismas, qué periodo le ha correspondido. Si el trabajador no está conforme con este, podrá acudir a los Juzgados y formular las alegaciones que estime convenientes.

En muchas ocasiones las vacaciones se disfrutarán en conformidad al convenio colectivo de su sector o de la propia firma, que se determina a principios de cada año con reuniones entre representantes de la compañía y de los trabajadores o los sindicatos.

En el caso de que el empresario argumente que por razones técnicas, organizativas o productivas no puede concederle vacaciones a su empleado cuando este las desearía, el trabajador tendrá dos opciones, o lo acepta y se va de vacaciones cuando le informe la compañía o tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo porque sería una modificación sustancial de sus condiciones. Lo que no puede hacer el trabajador es irse de vacaciones cuando él lo decida, ya que se podría considerar como una desobediencia y le podrían despedir. Hay que tener en cuenta que la capacidad de organizar la actividad de la empresa la tiene siempre el empresario.

Adaptado de varias fuentes

- a) Con tus propias palabras, haz un pequeño resumen en el que aparezcan los principales puntos expuestos en el texto. ¿Qué cosas te han llamado más la atención?
- b) Según el texto, ¿cómo se negocian y con qué condiciones los periodos vacacionales en una empresa?
3. Explica a tus compañeros el número de días de vacaciones a los que tienen derecho los empleados asalariados en tu país y cómo se establece en las empresas ¿Hay grandes diferencias entre vuestros países y España?
4. En grupos de cuatro, negociad y ordenad de mayor a menor importancia, según vuestro criterio, los siguientes elementos relacionados con el trabajo.

- A. El interés de la actividad desarrollada.
- B. El salario.
- C. La estabilidad del empleo.
- D. El horario.

- E. El ambiente de trabajo.
- F. La ubicación.
- G. La posibilidad de promoción.
- H. Las vacaciones.

FIGHA 6.1.6 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Relaciona los conceptos que tienes a continuación con la definición que les corresponda.

1. Renuncia.	a. Es el documento que termina la relación laboral entre el empresario y el trabajador y recoge la cantidad resultante de la suma de la liquidación y la indemnización.
2. Despido procedente.	b. Se da cuando el trabajador es despedido por cometer una infracción grave y recogida por la ley (robo, conducta inadecuada dentro de la empresa, etc.).
3. Despido improcedente.	c. Es la cantidad que el empleador paga al trabajador cuando se da un despido improcedente. En España se calcula pagando el salario de un determinado número de días multiplicado por el número de años trabajados.
4. Liquidación.	d. Cuando el empleador despide al trabajador sin que se den ninguna de las justificaciones que reconoce la ley.
5. Finiquito.	e. Es el recibo que recibe el trabajador cuando finaliza la relación laboral. En él figurarán las partes proporcionales de las siguientes cantidades: pagas extraordinarias y vacaciones, el salario y los atrasos.
6. Indemnización por despido.	f. Es cuando el trabajador informa al empleador de que no quiere continuar trabajando.

1	2	3	4	5	6

2. Piensa en algunos ejemplos que, en tu opinión, podrían ser motivos de despido procedente y compártelos con el resto de la clase. ¿Estáis todos de acuerdo con los ejemplos planteados?

3. Caso práctico: lee la siguiente demanda relacionada con la existencia de un posible despido improcedente por parte de una empresa y realiza las actividades posteriores.

La Sra. García, con la categoría de auxiliar administrativa y con una retribución de 1 100,10 € mensuales incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, recibe una carta de su empresa que le comunica la decisión que ha tomado de extinguir su contrato de trabajo. Según la empresa han tomado esa decisión porque su puesto de trabajo ha quedado carente de contenido, no precisando su ocupación efectiva.

Al cabo de un mes se celebra una reunión ante el Centro de Mediación Arbitraje y Conciliación, en virtud de la demanda presentada por la empleada con resultado de "sin avenencia". La empresa en dicho acto reconoció la improcedencia del despido y ofreció a la actora la readmisión en su puesto de trabajo habitual en tiempo y forma legal, con ofrecimiento de los salarios de tramitación, la cual fue rechazada por esta. La empresa considera este rechazo una dimisión voluntaria por parte de la trabajadora y se niega a pagarle ningún tipo de indemnización.

Lo que se plantea ahora es qué conclusión debe extraerse de la negativa del trabajador a la reincorporación, y más concretamente si ello puede equipararse a una dimisión del mismo, de forma que este perdería el derecho a recibir cualquier tipo de indemnización por despido improcedente más los salarios de tramitación.

Adaptado de varias fuentes

