

Serie Activa

Formación y Orientación Laboral

Celia Sáenz Román

El libro *Formación y Orientación Laboral*, para Grado Medio de Formación Profesional, es una obra colectiva concebida, diseñada y creada en el Departamento de Ediciones Educativas de Santillana Educación, S. L., dirigido por **Teresa Grence Ruiz**.

En su elaboración ha participado el siguiente equipo:

Ismael Gómez García
Silvia García Olaya
Rocío Orovengua León
Ruth Sucunza Sáenz

Edición

José Luis Ibáñez Salas
Ismael Gómez García

Dirección del proyecto

Mercedes Rubio Cordovés

Las actividades de este libro no deben ser realizadas en ningún caso en el propio libro. Las tablas, esquemas y otros recursos que se incluyen son modelos para que el alumno los traslade a su cuaderno.

Sumario

Unidad	Contenidos	Actividades finales		
1. La relación laboral y sus normas	1. El Derecho del Trabajo y sus normas	9	Actividades de repaso	36
	2. La Administración laboral	12	Test	39
	3. La relación laboral	13		
	4. Los representantes de los trabajadores	19		
	5. Los conflictos laborales	24		
	6. Solución de conflictos laborales	28		
	7. Negociación colectiva	31		
2. El contrato de trabajo y sus modalidades	1. El contrato de trabajo	41	Actividades de repaso	66
	2. Características del contrato de trabajo	45	Test	69
	3. Los contratos indefinidos	55		
	4. Los contratos mixtos	58		
	5. Los contratos temporales	61		
3. Las condiciones laborales	1. La jornada y el horario de trabajo	71	Actividades de repaso	89
	2. Ausencias retribuidas	78	Test	91
	3. La retribución	81		
	4. Cambios en las condiciones laborales	85		

Unidad	Contenidos	Actividades finales
4. Nómina y Seguridad Social	1. La nómina 93	Actividades de repaso 112 Test 115
	2. Encabezado 95	
	3. Devengos 97	
	4. Deducciones 102	
	5. La Seguridad Social 109	
5. Suspensión del contrato y prestaciones	1. La suspensión del contrato 117	Actividades de repaso 129 Test 131
	2. Motivos relacionados con la salud: IT 118	
	3. Motivos relacionados con la maternidad 121	
	4. Motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción 124	
	5. Las excedencias 125	
	6. Otros motivos de suspensión 128	
6. Extinción del contrato: indemnizaciones y prestaciones	1. La extinción del contrato 132	Actividades de repaso 148 Test 151
	2. El finiquito 140	
	3. El desempleo 142	
	4. Incapacidad, jubilación y muerte del trabajador 145	

Sumario

Unidad	Contenidos	Actividades finales
7. Salud laboral	1. Normas y organismos de prevención de riesgos laborales 153	Actividades de repaso 169 Test 173
	2. La prevención de riesgos laborales 155	
	3. Obligaciones en materia preventiva 163	
	4. Responsabilidades legales 168	
8. Prevención de riesgos en la empresa	1. La actividad preventiva en la empresa 175	Actividades de repaso 194 Test 197
	2. Medidas organizativas 181	
	3. Medidas de prevención y protección 184	
	4. Medidas complementarias: la señalización 188	
	5. Medidas complementarias: las de emergencia 191	
9. Riesgos laborales y medidas preventivas	1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad 195	Actividades de repaso 224 Test 227
	2. Riesgos derivados del medioambiente laboral 207	
	3. Riesgos derivados de las condiciones ergonómicas 221	
	4. Riesgos derivados de las condiciones psicosociales 222	

Unidad	Contenidos	Actividades finales
10. Primeros auxilios	1. Los primeros auxilios en la empresa 229	Actividades de repaso 246 Test 249
	2. Técnicas de primeros auxilios 235	
	3. Traslado de lesionados 244	
11. Trabajo en equipo, conflicto y negociación	1. La organización del trabajo en las empresas 251	Actividades de repaso 274 Test 277
	2. El trabajo en equipo 253	
	3. El equipo de trabajo 257	
	4. Comunicación y participación en el equipo de trabajo 260	
	5. Técnicas de dinamización de equipos 265	
	6. El conflicto en el equipo 267	
	7. La negociación 270	
12. Búsqueda de empleo	1. La orientación en el empleo 279	Actividades de repaso 304 Test 307
	2. Las opciones formativas 287	
	3. El mercado de trabajo y el entorno profesional 290	
	4. Herramientas de búsqueda de empleo 294	
	5. Las pruebas de selección 299	

Estructura de las unidades

Página de inicio

7

UNIDAD

Salud laboral

ANTES DE EMPEZAR

- ¿Qué entiendes por salud?
- ¿Qué leyes protegen el derecho a la salud de los trabajadores?
- ¿De qué forma el trabajo puede perjudicar nuestra salud?
- ¿Qué es un riesgo laboral? ¿Un accidente de trabajo?
- ¿Cuáles son las causas más comunes de los accidentes laborales?
- ¿En qué consiste la prevención de riesgos laborales?
- ¿Qué obligaciones tienen empresas y trabajadores en materia de prevención de riesgos?
- ¿En qué responsabilidades se puede incurrir en caso de incumplir esas obligaciones?
- ¿Cómo participan los trabajadores en la gestión de la prevención?



Se expone el contenido de la Unidad mediante una serie de cuestiones que sitúan al alumno en el contexto adecuado antes de empezar el estudio de cada tema.

Desarrollo teórico-práctico

Los contenidos básicos para la resolución de los aspectos prácticos se estructuran en epígrafes numerados secuencialmente, complementados con casos prácticos resueltos, actividades de seguimiento, notas al margen que destacan o amplían los conceptos, e ilustrados con mapas conceptuales, tablas y figuras que ayudan a la comprensión de la materia tratada.

1. La organización del trabajo en las empresas

La estructura organizativa de la empresa sirve para ordenar y relacionar todos sus elementos desde el punto de vista funcional y orgánico. La representación gráfica de esa estructura recibe el nombre de organigrama.

LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

Organización funcional
Supone ordenar y dividir en tareas el trabajo que hay que realizar, asignar recursos y organizar los puestos en áreas de trabajo.

Organización vertical u orgánica
Ordena las relaciones de poder, dependencia y responsabilidad de cada puesto de trabajo, y establece una jerarquía o cadena de mando entre ellos.

Organigramas
Es la representación gráfica de la estructura de la empresa.

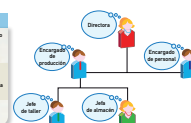


Figura 1.1.1. Ejemplo de organigrama.

1.1. Los cambios en la organización del trabajo

La forma en que se organiza la empresa y el trabajo que realiza varían los variados para adaptarse a los cambios de su entorno de manera rápida y eficaz.

De la organización clásica.	a la organización moderna.
Estructuras verticales y centralizadas, con horizontes muy participativos.	Estructuras descentralizadas y horizontales.
Producción en masa y en serie, que ofrece productos estandarizados.	Producción flexible, de respuesta rápida a cualquier demanda, que ofrece productos especializados.
Importancia de las existencias o productos en el almacén.	Mayor control de las existencias en el almacén para abastecer ventas.
Funciones y tareas divididas y fragmentadas, que son desempeñadas por trabajadores poco cualificados.	Polivalencia y rotación de tareas, desempeñadas por trabajadores cualificados.
Trabajo individual.	Trabajo en equipo.
Estabilidad en el empleo.	Rotación y movilidad en el empleo.
Control de calidad final.	Control de calidad en el proceso.

Fijate

Es habitual que la organización moderna se centre en su actividad principal y acceda al subcontrato o externalización, para subcontratar los trabajos accesorios de su actividad a otras empresas que se dedican a ellos. Ejemplo: el taller de reparación de vehículos que contrata los servicios de una gestoría para que le gestione las aserturas laborales, cotizables y facturas del respectivo.

Casos prácticos resueltos. Vinculados al desarrollo teórico, tienen como objetivo ser un ejemplo práctico resuelto paso a paso. Sirven de apoyo práctico a la explicación teórica y de enlace entre la teoría y los ejercicios propuestos.

Empiezan con un enunciado que plantea al alumno una situación real que se puede encontrar en el ejercicio cotidiano de una profesión o en su puesto de trabajo.

A continuación se le plantean una o varias cuestiones que le van a mostrar paso a paso cómo resolver la situación o aportar los datos requeridos en cada caso concreto.

Actividades. Ejercicios de comprensión de lo estudiado, tienen como objetivo que el docente pueda evaluar, en cada apartado, el nivel de aprendizaje de sus alumnos.

1.2. Flexibilidad en las condiciones laborales

Los cambios en la organización de las empresas también han producido cambios en las condiciones laborales para adaptarnos a las necesidades productivas y favorecer la conciliación del trabajo con la vida familiar.

EJEMPLOS DE ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES	
Comunicación	Contratación temporal mediante ETT, por circunstancias del mercado, etc.
Lugar de trabajo	Movilidad geográfica, trabajo a distancia o teletrabajo.
Salario	Distribución asociada a la producción, objetivos alcanzados o beneficios empresariales, etc.
Funciones y tareas	Polivalencia y ampliación de tareas del puesto de trabajo. Puestos de trabajo compartidos por varios trabajadores, etc.
Tiempo de trabajo	Jornadas distribuidas de manera irregular (jornadas comprimidas en vertes días, jornadas parciales, reducciones de jornada por motivos personales, familiares o relacionados con la producción, horarios flexibles de entrada y salida, etc.)

Caso práctico

Francisco acaba de ser contratado por la empresa de telecomunicaciones INDIA S.L., que recientemente ha firmado un acuerdo con una empresa estadounidense para desarrollar un proyecto de renovación en aquel país, con el fin de ampliar el mercado y diversificar sus productos.

Además de la central que ya existe en Madrid, se han creado dos sucursales en EE.UU., dedicadas al área de investigación y desarrollo. Estas áreas cuentan con equipos de trabajadores coordinados por supervisores, que realizarán parte de su jornada en la empresa y otra parte a distancia.

¿Qué tipos de flexibilidad aplica la empresa?

INDIA está aplicando cambios en su estructura organizativa, al crear dos sucursales en el extranjero, que operan de manera coordinada con la empresa estadounidense. También ha realizado cambios en la estructura organizativa, reduciéndola a dos niveles: supervisores y equipos de trabajo.

También aplica la flexibilidad en la jornada y el lugar de trabajo, ya que parte de la jornada se puede hacer a distancia.

Actividades

- Elabora un listado de las posibles ventajas e inconvenientes que crees que tiene la flexibilidad en las condiciones laborales.
- Al llegar a la empresa donde realizará la FCT, el jefe de la empresa te presenta a Nerea, la docente general, a Joaquín, jefe del departamento de comunicación, y a Marta, que bajo la dependencia de Joaquín se encarga de hacer nuevos clientes. A la hora del café te encuentras a Joaquín charlando con Ella, que es el jefe del departamento de producción. (Pueden dibujar el organigrama que redactaron a Nueva, Joaquín, Marta y Ella?)

Elementos de ampliación (al margen). El exterior de la página se aprovecha para incluir elementos de ampliación de contenido: orientaciones web, consejos, recordatorios y otros elementos de ampliación de los contenidos de la Unidad.

1.3. Las horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las que se añaden a la jornada ordinaria de trabajo fijada en el convenio colectivo o el contrato de trabajo.

Cuando el empresario solicite con regularidad horas extras a sus trabajadores, deberá notificarlo a la autoridad laboral, pero no podrá hacer horas extras de trabajo los miembros de edad de los trabajadores menores, salvo que exista autorización.

¿Cómo se retribuyen?

- Según lo pactado en convenio colectivo o contrato
 - Con descuentos
 - Con dinero del mismo igual que las horas ordinarias.
- Si no se ha pactado nada, ni en convenio ni en contrato?
 - Se compensará con descuentos, en los 6 meses siguientes a su realización.

¿Qué tipos de horas extraordinarias hay?

- Voluntarias
 - Las pactadas en el convenio o en el contrato de trabajo.
 - Las de fuerza mayor para prevenir o superar emergencias y daños extraordinarios y urgentes.
- Obligativas
 - Indica las horas extras para una jornada anual y tiempo completo, en el caso de que se haya compensado con descuentos, en las de fuerza mayor.

¿Qué límites poseen?

Hasta 80 horas extras para una jornada anual y tiempo completo, en el caso de que se haya compensado con descuentos, en las de fuerza mayor.

Figura 1.4. Tipos de horas extras, retribución y límite anual.

NOTICIAS

- 1 Juan, de 18 años, trabaja en una biblioteca. Sus horarios son de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00. ¿Tendrá algún descuento durante la jornada?
- 2 ¿Límite plus de concurrencial en DT que trabaja de 22:00 a 6:00 en una discoteca?
- 3 ¿Cuándo podemos decir que trabajamos con jornada a turnos? Si tenemos un ciclo formativo, ¿o la vez, trabajamos a turnos, qué podemos solicitar en la empresa?

Cierre de la Unidad

Actividades de repaso

Se propone una completa batería de cuestiones organizadas con la misma estructura de epígrafes de la Unidad para facilitar al docente un seguimiento pormenorizado del proceso de aprendizaje de sus alumnos con respecto a los contenidos de cada Unidad didáctica.

ACTIVIDADES DE REPASO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS NORMAS

- ¿En qué época y circunstancias se originó el Derecho del Trabajo?
- ¿En qué consiste la jerarquía normativa?
- ¿Cuáles son los organismos de la Unión Europea encargados de elaborar las normas?
 - ¿Cuál diferencia un reglamento comunitario de una directiva?
- ¿En qué se diferencia una ley orgánica de una ley ordinaria?
- Indica qué tipo de norma aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- Indica los órganos que elaboran las siguientes normas: ley orgánica, real decreto legislativo, real decreto y orden ministerial.
- Indica los principios de aplicación e interpretación de las normas.
- Explica el principio de norma más favorable.

LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

- ¿Qué órganos forman la Administración laboral?
- ¿Qué órgano puede ordenar la paralización de los trabajos en una empresa en caso de riesgo extremo? ¿Cuál se encarga de gestionar los programas de formación para el empleo?

LA RELACION LABORAL

- ¿Quiénes son las dos partes del contrato de trabajo?
- ¿Puede alguien de 17 años no emancipado celebrar un contrato?
 - ¿Cuál requisito debe cumplir una empresa (persona jurídica para contratar trabajadores)? ¿Y un empresario llamado "familia"?
- ¿Puede un menor de edad no emancipado finalizar su contrato de trabajo sin consentimiento de sus padres?
 - ¿Pueden ser contratados para trabajar las siguientes personas?
 - Lucía, italiana de 20 años de edad.
 - Silviana, argentina de 18 años de edad.
 - Rodrigo, español de 14 años que vive con sus padres.
 - Laura, española de 20 años incapacitada por el juez para celebrar contratos mercantiles.
- Explica las características que dan lugar a la existencia de una relación laboral.
- De las siguientes relaciones de trabajo, indica de qué tipo es cada una: laboral, laboral especial o no laboral.
 - Maria, dependiente con un contrato de trabajo temporal.
 - Toni, discapacitado y que trabaja en un centro especial de empleo.

Elementos gráficos. Se usa una gráfica didáctica, pues entendemos que cualquier elemento gráfico que se incluya en relación al texto debe ser un claro apoyo al aprendizaje: fotografías, ilustraciones, tablas...

4.3. Otros formatos de curriculum vitae

Si perteneces a un sector relacionado con las artes o el diseño, puedes optar por un CV más visual, recordando a tablas, dibujos y otros elementos gráficos. También puedes acompañarlo de un perfil en CD con algunos de tus proyectos.

Si tu sector está relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación, puedes acompañarlo de un vídeo-curriculum. Durante unos minutos, puedes demostrar tus principales competencias personales y profesionales relacionadas con la oferta de empleo. En este caso, debemos ser especialmente cuidadosos con la imagen que transmitamos y con su exposición verbal y escrita.

Un **Mag** puede ser también un buen medio para comunicar tus competencias profesionales, tu perfil o tus actitudes.

NOTICIAS

- 1 Entra en algún portal de empleo. Busca una oferta de trabajo relacionada con tu perfil profesional, analiza las requisitos que exige y redacta los tres primeros párrafos de una carta de presentación respondiendo a la oferta.
- 2 Escríbe una redacción en la que hables de tu vida personal, familiar, académica y laboral. Cuenta cómo eran tus intereses, las situaciones favorables o conflictivas que has encontrado y la forma en la que las has aprovechado o superado.
- 3 Pinta una empresa cuya actividad esté relacionada con el ciclo que cursas, extra información en Internet sobre ella y redacta una carta de presentación de autocandidatura.

Test

Se propone un test con cuatro opciones por cada cuestión, con el objetivo de que el docente pueda efectuar una evaluación rápida de la Unidad a la finalización de la misma.

TEST

- Los derechos y deberes en materia de seguridad y salud laboral se recogen en.
 - A. La Constitución española.
 - B. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - C. El Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - D. El Reglamento de Enfermedades Profesionales.
- El órgano compuesto de representantes sindicales, del Estado, sindicatos y organizaciones empresariales es.
 - A. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
 - B. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - C. La Función para la Prevención de Riesgos Laborales.
 - D. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Las medidas de prevención de la empresa se encargan de.
 - A. Aplicar los primeros auxilios.
 - B. Minimizar las bajas ocasionadas tras materializarse el riesgo.
 - C. Establecer las actuaciones de evacuación en caso de incendio.
 - D. Eliminar o disminuir los riesgos.
- Indica qué factor de riesgo pertenece a las condiciones de seguridad.
 - A. El mantenimiento de los equipos.
 - B. La presencia de niveles de ruido elevados.
 - C. Las posturas o esfuerzos físicos.
 - D. La violencia en la empresa.
- El módulo de PO, compacta para realizar funciones de prevención del siniestro.
 - A. Básico.
 - B. Intermedio.
 - C. Superior.
 - D. Básico e Intermedio.
- La enfermedad sufrida por la realización de un trabajo pero no incluida en la normativa de enfermedades profesionales es.
 - A. Un daño derivado del trabajo.
 - B. Un accidente de trabajo.
 - C. Una enfermedad común.
 - D. Una enfermedad profesional.
- La legislación contingida o voluntaria se considera una enfermedad profesional.
 - A. Del grupo 1.
 - B. Del grupo 2.
 - C. Del grupo 3.
 - D. Del grupo 4.
- En una empresa con 52 trabajadores, podrá haber.
 - A. 3 delegados de prevención.
 - B. 2 delegados de prevención.
 - C. 1 delegado de prevención.
 - D. 4 delegados de prevención.
- Cuando te contractan mediante ETT y sufres un accidente laboral, el parte de accidente lo comunicará a la Administración.
 - A. El propio trabajador.
 - B. La empresa contratista.
 - C. La ETT.
 - D. Primera la ETT y después la empresa usuaria.
- La negligencia que causa un daño al trabajador puede originar la reparación del daño y perjuicio ocasionado mediante.
 - A. La responsabilidad administrativa.
 - B. La responsabilidad penal.
 - C. La responsabilidad civil.
 - D. La sanción disciplinaria.

1

UNIDAD

La relación laboral y sus normas

ANTES DE EMPEZAR

- ¿Sabes qué es el Derecho? ¿Y el Derecho Laboral?
- ¿Qué normas se aplican al trabajo?
- ¿Te has preguntado qué derechos tienes como trabajador? ¿Y qué deberes?
- ¿Quién elige a los representantes de los trabajadores?
- ¿Qué función tienen los sindicatos?
- ¿Qué ocurre cuando el trabajador hace huelga? ¿Sabes qué es un cierre patronal?
- ¿Cómo pueden resolverse los conflictos que surgen en el ámbito laboral?
¿Qué son los convenios colectivos y quiénes los negocian?



1. El Derecho del Trabajo y sus normas

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios, y garantizan el poder equilibrado entre ambas partes.

Los **orígenes del Derecho del Trabajo** se remontan al siglo XIX. Se asocian a la época de la Revolución industrial y a sus duras condiciones de trabajo. Las presiones del **movimiento obrero** llevaron a los Estados a promulgar normas que protegiesen al proletariado del poder ilimitado que tenían entonces los empresarios.

¿Sabías que?

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** se constituyó en 1919, después de la I Guerra Mundial (1914-1918), para promover unas condiciones de trabajo dignas y proteger a los colectivos más sensibles de la clase trabajadora.

Su sede se encuentra en Ginebra y su **estructura es tripartita**, participando con derecho a voto los representantes de los trabajadores, de los empresarios y de los Gobiernos.



1.1. Ordenación jerárquica de normas

A las relaciones laborales se les pueden aplicar muchas normas jurídicas distintas. Para ordenarlas se utiliza el **principio de jerarquía normativa**, que las organiza por rangos.

El principio de jerarquía normativa significa que las normas de menor rango no pueden contradecir las de mayor rango, y que las normas inferiores desarrollan las superiores.

Fíjate

La forma de anunciar las normas nos da información sobre ellas.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La de Libertad Sindical es la 11.ª ley orgánica aprobada en 1985.

ORDENACIÓN JERÁRQUICA DE NORMAS

Tipos de normas	Denominación y características
Normas comunitarias, elaboradas por el Parlamento, la Comisión y el Consejo de la Unión Europea (UE)	Reglamentos comunitarios: destinados a todos los Estados miembros y directamente aplicables en estos.
	Directivas: destinadas a todos los Estados miembros, necesitan una norma interna que las trasponga y desarrolle en un plazo determinado.
	Decisiones: destinadas a determinados Estados miembros o particulares, a los que son directamente aplicables.
Constitución de 1978	Norma suprema que el resto de normas deben respetar y desarrollar. Entre otras materias, recoge derechos laborales y los principios que deben seguir las políticas sociales y económicas.
Normas internacionales, ratificadas y publicadas oficialmente en España	Tratados internacionales: acuerdos entre dos o varios Estados. Ejemplo: acuerdos que garantizan la protección de trabajadores emigrantes.
	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: normas elaboradas en la Oficina Internacional de la Organización Internacional del Trabajo. Son obligatorios para los Estados que los suscriben.
Leyes, elaboradas y aprobadas por las Cortes Generales	Leyes orgánicas: regulan materias de especial importancia, como los derechos fundamentales, las libertades públicas, los estatutos de autonomía y el régimen electoral general. Para su aprobación se requiere mayoría absoluta (la mitad más uno de los miembros del Congreso). Ejemplo: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
	Leyes ordinarias: regulan materias que no están reservadas a leyes orgánicas. Para aprobarlas hace falta mayoría simple (más votos a favor que en contra de los miembros presentes, sin contar las abstenciones). Ejemplo: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
Normas con rango de ley, elaboradas por el Gobierno por autorización de las Cortes	Reales decretos legislativos. Las Cortes delegan en el Gobierno para refundir normas (textos refundidos) o elaborar normas nuevas a partir de un índice de contenidos (textos articulados). Ejemplo: Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
	Reales decretos leyes. Elaborados en un plazo determinado por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Posteriormente son convalidados por las Cortes. Ejemplo: La mayoría de las reformas laborales.
	Reales decretos. Aprobados por el Consejo de Ministros. Ejemplo: Reales decretos que regulan relaciones laborales especiales, o el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
Reglamentos, que desarrollan las leyes, aprobados por el Gobierno	Órdenes ministeriales. Aprobadas por un Ministerio. Ejemplo: Orden Ministerial sobre cotización a la Seguridad Social.
	Acuerdos surgidos del proceso negociador desarrollado entre representantes de los trabajadores y del empresario, para establecer las condiciones laborales en un determinado ámbito.
Convenios colectivos	
Contrato de trabajo	Acuerdo entre trabajador y empresario para fijar las condiciones laborales a nivel individual. No es considerado norma al carecer de generalidad (solo se aplica a una persona).
Costumbre	Práctica repetida en el tiempo, y que se convierte en norma. Debe ser local, aplicable en el lugar, profesional, propia del sector y probada por quien la alega.

1.2. Principios de aplicación de las normas laborales

Para aplicar e interpretar las normas de contenido laboral, se siguen los principios de la tabla siguiente.

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES	
Principio	Descripción
De norma más favorable	<p>Si existen dos normas aplicables a la relación laboral, se aplicará la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual.</p> <p>Ejemplo: El Estatuto de los Trabajadores (ET) otorga 30 días de vacaciones anuales. Si un convenio colectivo diera 35 días, aunque el ET tenga mayor rango jerárquico, se aplicará el convenio por ser más favorable al trabajador.</p>
De condición más beneficiosa	<p>El trabajador que tuviera condiciones particulares más beneficiosas tendría derecho a ellas, aunque después se aprobase una norma que empeorara las condiciones.</p> <p>Ejemplo: Un nuevo convenio colectivo recoge 35 días de vacaciones anuales. Si su contrato de trabajo diera a un trabajador 36 días, se aplicaría lo recogido en el contrato, por ser más beneficioso.</p>
De irrenunciabilidad de derechos	<p>El trabajador no puede renunciar a los derechos que le reconocen las normas laborales por su finalidad protectora.</p> <p>Ejemplo: No podemos escribir en el contrato que renunciamos a nuestras vacaciones.</p>
In dubio pro operario	<p>El juez deberá interpretar las normas a favor del trabajador, por ser esta la parte más débil de la relación laboral.</p>

Caso práctico

La madre de Alba ha sido hospitalizada.

- A. Necesita solicitar el permiso por hospitalización de un familiar. ¿En qué normas encontrará cuántos días de permiso tiene en este caso?

Primero debería consultar su convenio colectivo, y si en este no se indicara nada al respecto, debería acudir al Estatuto de los Trabajadores.

- B. El convenio le otorga 3 días de permiso, mientras que el Estatuto de los Trabajadores le da 2 días. ¿Qué norma se aplicaría?

Ante este conflicto, y según el principio de norma más beneficiosa, se aplicará el convenio, ya que le conceden 3 días de permiso.

- C. Su jefe le señala una cláusula del contrato de trabajo por la que renunciaba a posibles permisos.

La cláusula se considerará nula según el principio de irrenunciabilidad de derechos, de modo que Alba podrá tener el permiso de hasta 3 días que le otorgaba el convenio.

2. La Administración laboral

La Administración laboral está formada por todos los órganos de la Administración central y las autonómicas especializados en empleo y Seguridad Social.

Caso práctico

¿A qué órganos de los estudiados corresponden las siguientes funciones?

A. Realizar visitas a las empresas para verificar que estas cumplen la normativa.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

B. Gestionar las prestaciones por desempleo.

Servicios Públicos de Empleo.

C. Desarrollar la política nacional de empleo en cada autonomía.

Consejerías de Empleo.

PRINCIPALES ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

Organismo	Descripción
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Órgano del Gobierno que propone y ejecuta la política estatal sobre empleo, extranjería, inmigración y emigración.
Consejerías de Empleo de las comunidades autónomas	Órganos autonómicos que elaboran las políticas nacionales de empleo o desarrollan las suyas propias (cuando tienen competencias transferidas) adaptando a su territorio las directrices básicas.
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Órgano encargado de la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas, mediante las visitas que realiza a los centros de trabajo o por denuncia. Tiene también funciones en el ámbito de la mediación y el arbitraje en caso de conflicto.
Servicio Público de Empleo Estatal	Órgano adscrito al Ministerio de Empleo que eleva propuestas e impulsa el desarrollo de programas y medidas de la política de empleo. Gestiona y controla las contrataciones, las prestaciones por desempleo, la formación para el empleo y divulga estudios del mercado laboral.
Seguridad Social	Conjunto de organismos que gestionan servicios y prestaciones ante determinadas situaciones de necesidad.

Actividades

- 1 ¿Qué es el Derecho del Trabajo?
- 2 Ordena las siguientes normas según el principio de jerarquía normativa: Ley Orgánica, Real Decreto, convenio colectivo, Directiva comunitaria, Convenio de la OIT, costumbre laboral.
- 3 Imagina que necesitamos hacer dos votaciones en una clase que cuenta con 30 alumnos matriculados. ¿Cuándo existirá mayoría absoluta? ¿Y mayoría simple?
- 4 ¿En qué boletín oficial se publicará una ley aprobada por las Cortes?
- 5 ¿A qué organismo le corresponde la función de proponer y ejecutar la política estatal de empleo?

3. La relación laboral

La relación laboral se regula por el Derecho Laboral. En la relación laboral, un **trabajador** voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección del **empresario**.

3.1. Los sujetos de la relación laboral

Las partes de la relación laboral son el **trabajador** y el **empresario**, que para trabajar y contratar deben cumplir los requisitos que se indican a continuación.

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR Y REQUISITOS NECESARIOS PARA TRABAJAR	
Trabajador	Requisitos para trabajar
Es la persona física (humana) que se compromete a prestar servicios para un empresario.	<ul style="list-style-type: none"> Mayor de 18 años libremente, y mayores de 16 años emancipados o con autorización de los padres o tutores legales. Menores de 16 años en espectáculos públicos, con autorización escrita de la autoridad laboral y los padres o tutores legales. No haber sido incapacitados por sentencia judicial para trabajar. Extranjeros no comunitarios: tener permiso de trabajo y de residencia.

Fíjate

Para proteger a los trabajadores menores de 18 años, está prohibido que hagan horas extras y que realicen trabajos nocturnos, insalubres, penosos, peligrosos o nocivos para su salud y su formación.

TIPOS DE EMPRESARIOS Y REQUISITOS		
Tipos de empresario	Definición	Requisitos
Persona física	Realiza en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.	Mayor de 18 años o de 16 años emancipado, o no emancipado mediante representante legal, y no incapacitado para contratar por sentencia judicial.
Persona jurídica	Constitución de un ente sujeto a derechos y obligaciones, independientes de las de sus miembros.	Debe estar constituida conforme a la ley e inscrita en el registro correspondiente. Ejemplo: Empresas con forma de sociedad.
Empresa de trabajo temporal	Contrata trabajadores para cederlos a otras empresas, en las que trabajarán.	Debe estar constituida conforme a la ley y autorizada por la Administración.

Caso práctico

Valentina es argentina y tiene 22 años. La empresa Géiser, S.L., le hace una oferta de trabajo, pero...

A. ¿Puede trabajar?

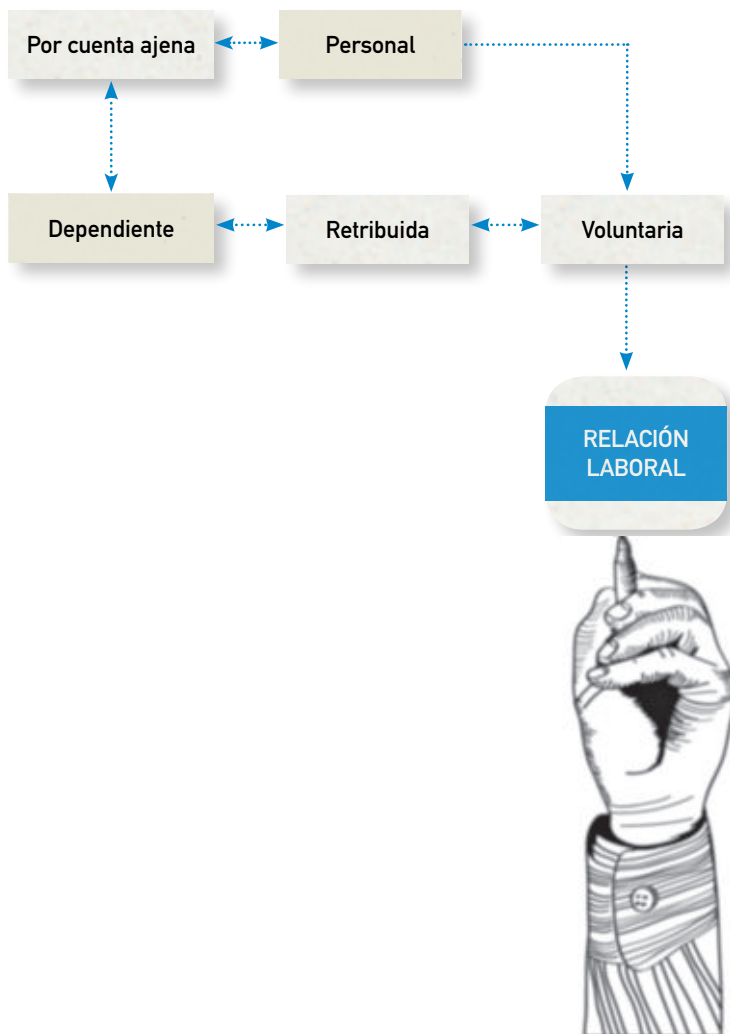
Valentina cumple el requisito de edad mínima, por tener más de 18 años, pero al ser extranjera no comunitaria necesitará el permiso de trabajo y residencia legal en España.

B. ¿Qué tipo de empresa le ofrece el trabajo?

La oferta viene de una empresa, que es una persona jurídica. En su denominación lleva las siglas de sociedad limitada (S.L.).

3.2. Características de la relación laboral

La relación laboral debe reunir cinco características que suponen la existencia de un contrato de trabajo, pero también existen otras relaciones laborales especiales y otras no laborales.



REQUISITOS PARA QUE UNA RELACIÓN SEA LABORAL	
TRABAJO PERSONAL	El trabajo debe ser realizado por el propio trabajador y no por otra persona en su nombre.
TRABAJO VOLUNTARIO	La realización del trabajo no es forzada ni vitalicia, sino prestada con libre consentimiento.
TRABAJO DEPENDIENTE	El trabajador debe seguir las instrucciones y órdenes que el empresario establezca.
POR CUENTA AJENA	El trabajador no asume los riesgos de la empresa y cede al empresario el resultado de su trabajo.
RETRIBUIDO	A cambio del trabajo, se recibe un salario.

Figura 1.1. Se considera relación laboral la personal, voluntaria, por cuenta ajena, dependiente y retribuida.

RELACIONES NO LABORALES Y RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Relaciones no laborales

Carecen de alguna de las cinco características estudiadas, o se regulan por normas diferentes del Derecho del Trabajo.

- Los funcionarios públicos o personal estatutario: se regulan por otras normas diferentes del Derecho Laboral.
- Representantes de comercio que asumen el riesgo de las operaciones en las cuales median: carecen de ajenidad y actúan como autónomos.
- Trabajos de voluntariado: no están retribuidos.
- Prestaciones personales obligatorias, por razones de utilidad pública: no son voluntarios. Ejemplo: participación en una mesa electoral.
- Trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad: no están retribuidos ni hay dependencia.
- Trabajos familiares no retribuidos. El trabajo familiar es el prestado por el cónyuge y parientes del empresario hasta el segundo grado (abuelos, nietos, hermanos y cuñados) de consanguinidad o afinidad que conviven con él.
- Trabajadores autónomos: se excluyen al ser realizados por cuenta propia. Se les aplica el Estatuto del trabajador autónomo de la Ley 20/2007, de 11 de julio.

Relaciones laborales especiales

Tienen peculiaridades en la manera y condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo:

- El personal de alta dirección.
- El servicio del hogar familiar.
- Los servicios de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.
- Los deportistas profesionales.
- Los artistas que trabajan en espectáculos públicos.
- Los estibadores portuarios.
- Los trabajos de penados en instituciones penitenciarias.
- Los trabajos de menores en instituciones de internamiento.
- Los médicos residentes.
- Otras que indique la ley.

Caso práctico

Lucía es técnica en peluquería, y entre sus clientes habituales están:

- Rosa es voluntaria de una ONG.
- Nieves es funcionaria en la oficina de empleo.
- Juanjo es discapacitado y trabaja en un centro especial de empleo.

¿Qué clases de relaciones laborales, especiales y no laborales podemos identificar?

Lucía tiene una relación laboral, pues trabaja ella misma, voluntariamente, por cuenta ajena, bajo la dirección de los dueños de la peluquería y a cambio de un salario.

Rosa tiene una relación no laboral, pues al ser voluntaria, no cobra por su trabajo.

Nieves es funcionaria, y su relación es no laboral, ya que se regula por una norma distinta del Derecho del Trabajo.

Juanjo tiene una relación laboral especial, como trabajador de un centro especial de empleo.

En tu sector

Investiga qué tipo de relaciones especiales y no laborales sería habitual encontrar en una empresa del sector del ciclo formativo que estás estudiando.

3.3. Derechos y deberes de los trabajadores

En la relación laboral los trabajadores tienen los derechos y obligaciones reconocidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

Fíjate

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en **asamblea** en su centro de trabajo, fuera de la jornada laboral y comunicándoselo al empresario con 48 h de antelación.

Pueden convocar una asamblea los representantes de los trabajadores, o al menos el 33% de trabajadores en plantilla.

El empresario **facilitará un local**, salvo que no hayan pasado más de 2 meses desde la última celebrada, o no se hubieran reparado los daños que se produjeron en la anterior.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	
Derechos del trabajador	
Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none">• Derecho a la huelga.• Derecho a la libre sindicación.
Otros derechos laborales	<ul style="list-style-type: none">• Al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.• A la información, consulta y participación en la empresa a través de sus representantes.• A adoptar medidas de conflicto colectivo.• A la negociación colectiva.• Derecho de reunión en la empresa.
Derechos en la relación laboral	<ul style="list-style-type: none">• Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo: es la posibilidad de acudir a los tribunales cuando se perjudiquen nuestros derechos.• A la ocupación efectiva: el empresario debe proporcionarnos los medios necesarios para desarrollar el trabajo.• A la promoción y formación profesional en el trabajo para favorecer su mayor empleabilidad.• A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados.• Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.• A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.• A la percepción puntual de la remuneración.• Otros que se deriven específicamente del contrato de trabajo.
Obligaciones del trabajador	
<ul style="list-style-type: none">• Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.• Cumplir sus obligaciones, con buena fe y diligencia.• Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.• Contribuir a la mejora de la productividad.• No competir con la actividad de la empresa.• Otros que se deriven de los respectivos contratos de trabajo.	

A lo largo de esta unidad estudiaremos los siguientes derechos de los trabajadores: la huelga, la libre sindicación, la participación en la empresa a través de representantes, la negociación colectiva y la posibilidad de acudir a los tribunales para defender nuestros intereses.

3.4. Poderes del empresario

Los poderes del empresario son las facultades que tiene para dirigir la empresa, ordenar el trabajo a realizar, vigilar su cumplimiento y sancionar al trabajador.

Al ejercer estas facultades, debe respetar las normas laborales, así como la dignidad y la intimidad del trabajador.

A. Poder de dirección

El empresario puede:

- Dar instrucciones sobre la organización de la empresa.
- Dar órdenes concretas a cada trabajador sobre su trabajo.
- Cambiar las condiciones laborales pactadas, dentro de los límites legales.
- Controlar el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Llevar a cabo medidas de vigilancia, entre otras: solicitar reconocimientos médicos para comprobar la enfermedad de un trabajador; y hacer registros cuando sea necesario proteger el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores (en presencia de un representante de los trabajadores o de otro trabajador).

B. Poder disciplinario

El poder disciplinario es la facultad del empresario para sancionar los incumplimientos laborales del trabajador. Estos incumplimientos y sus sanciones se recogen en el convenio colectivo y pueden ser leves, graves o muy graves.

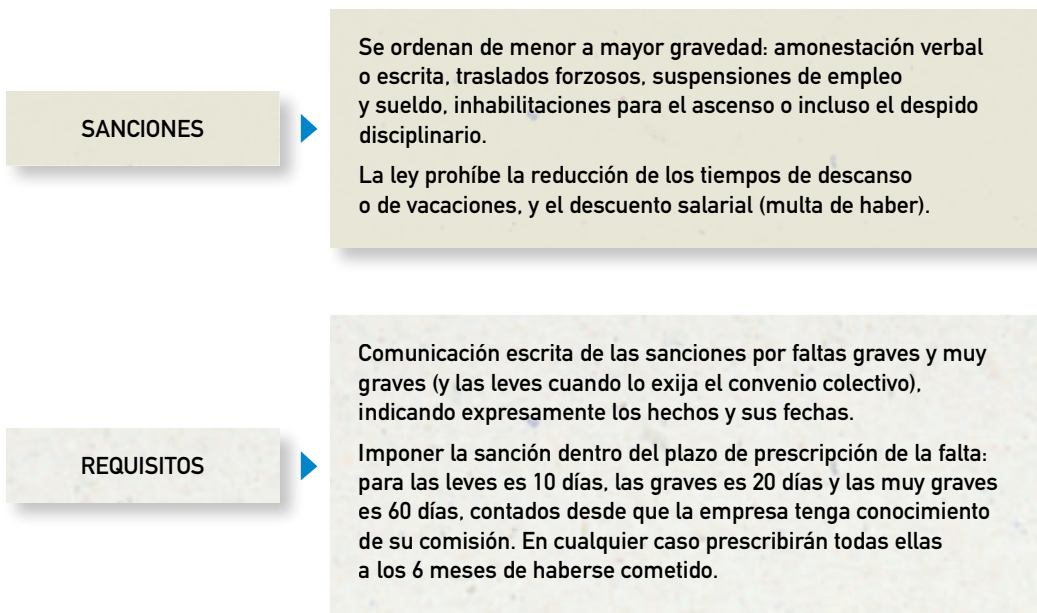


Figura 1.2. Sanciones que el empresario puede poner al trabajador, y requisitos para ello.

Fíjate

El empresario está obligado a garantizar los derechos de los trabajadores, pero a su vez cuenta con una serie de poderes.

En tu sector

Busca en un convenio colectivo aplicable al sector profesional de tu ciclo formativo las posibles faltas y sanciones que se recogen en él.

Si el trabajador no está de acuerdo con la sanción, puede **reclamarla judicialmente** en los 20 días siguientes a su comunicación. La resolución judicial puede declarar nula la sanción o revocarla:

- **Sanción nula** cuando no se cumplieron los requisitos formales (comunicación escrita, plazos, etc.) o es una de las sanciones prohibidas por la ley.
- **Sanción revocada** cuando no se han probado las faltas o el hecho no es constitutivo de falta.
- **Sanción revocada parcialmente**, por mala calificación de la falta. En este caso, será el juez quien imponga la sanción adecuada.

Fíjate

Respecto a la obediencia a las órdenes del empresario, se aplica la norma de «**obedecer primero, reclamar después**», ya que las órdenes se suponen adecuadas.

Solo es posible desobedecer aquellas órdenes manifiestamente abusivas, ilegales, contrarias a la ley o que puedan provocar daños al propio trabajador o a terceros.

Caso práctico

La empresa te sanciona por faltar al trabajo y no justificarlo.

- A. ¿Qué norma podemos consultar para saber de qué tipo es la falta?
Consultaremos el convenio colectivo, pues allí se detallarán las faltas según su gravedad y las posibles sanciones.
- B. La sanción consiste en no tener el descanso de media mañana.
¿Qué podrías hacer?
Podrías reclamar la sanción al ser unas de las prohibidas por la ley.
- C. ¿Cómo calificaría el juez la sanción?
La calificaría como nula.
- D. ¿Qué sucedería si la falta de asistencia se produjo en enero y te sancionan en septiembre?
Se podría alegar que la falta ha prescrito, al haber transcurrido más de 6 meses desde su comisión.

Actividades

- 6 ¿Qué se entiende por relación laboral?
- 7 ¿Qué requisitos generales debe cumplir el trabajador para celebrar un contrato de trabajo?
- 8 ¿Qué es un empresario constituido como persona física? ¿Y el constituido como persona jurídica?
- 9 ¿En qué casos se puede contratar a un menor de 16 años?
- 10 ¿Cuál es la diferencia entre una relación no laboral y una relación laboral especial?
- 11 ¿Qué tipo de norma regulará el derecho a la libre sindicación?
- 12 La empleada de una oficina ha sido pillada in fraganti robando dinero del bolso de un compañero en sus horas de trabajo.
 - a. ¿Qué podría hacer la empresa?
 - b. ¿Qué requisitos serán necesarios para sancionar a la trabajadora?

4. Los representantes de los trabajadores

La Constitución recoge el **derecho de los trabajadores a participar en la empresa a través de sus representantes**. La representación se desarrolla mediante dos vías: la unitaria y la sindical.

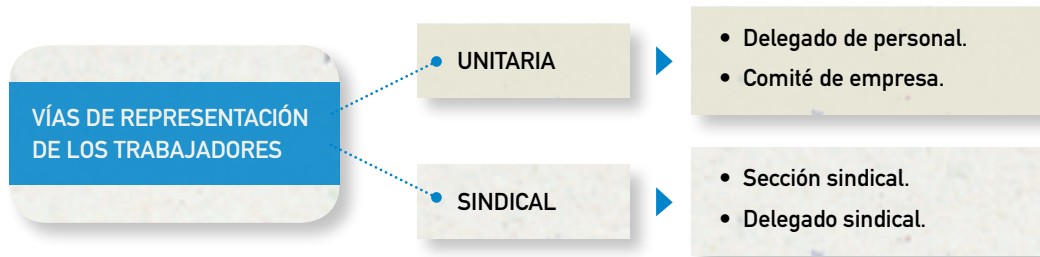


Figura 1.3. Vías de representación de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores realizan determinadas **funciones**, y gozan de **garantías** para poder ejecutarlas y asegurar su continuidad.

GARANTÍAS Y COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	
Funciones o competencias	Garantías
<ul style="list-style-type: none"> • Obtener información económica, laboral y en materia de igualdad. • Emitir informes ante determinadas decisiones. Ejemplo: reestructuraciones de plantilla. • Vigilar y controlar los acuerdos con el empresario. • Participar en obras sociales para los trabajadores y sus familiares. • Colaborar con la empresa e informar a sus representados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prioridad de permanencia en la empresa, ante suspensiones, extinciones o modificaciones. • No ser discriminados por expresar su opinión o distribuir información. • Disponer de un tiempo retribuido para desarrollar sus funciones. • No ser sancionados, ni despedidos, por acciones en el ejercicio de su cargo, durante su mandato, ni en el año siguiente desde que su mandato termina. • Abrir un expediente contradictorio si son sancionados por faltas graves o muy graves. En estos expedientes, se da audiencia previa al interesado y al resto de representantes.

Fíjate

La escala del tiempo retribuido para realizar las funciones de representante es la siguiente:

Trabajadores	Hasta 100	Hasta 250	Hasta 750	Más de 750
Horas/mes	15	30	35	40

Por convenio colectivo o acuerdo de empresa, se puede pactar la acumulación horaria de varios representantes en uno o varios de ellos, quedando alguno de ellos «liberado» del trabajo.

4.1. Representación unitaria

Forman la representación unitaria los delegados de personal, el comité de empresa y los comités de empresa conjuntos o intercentros.

Los representantes unitarios representan a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, con independencia de su afiliación, y son los propios trabajadores quienes los eligen en las **elecciones sindicales**, para un periodo de 4 años.

Dependiendo del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, podrá haber **delegados de personal** o **comité de empresa**:

- **Delegados de personal:** son los representantes en empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores en plantilla, según la escala siguiente.

ESCALA DE DELEGADOS DE PERSONAL SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	
Trabajadores	Delegados de personal
De 6 a 10	1, si los trabajadores así lo deciden por mayoría.
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

- **Comité de empresa:** es el órgano de representación colegiado en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores. Tendrá un presidente y un secretario, y el comité se reunirá cada 2 meses o cuando lo soliciten un tercio de sus miembros o de los trabajadores.

ESCALA DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES	
Trabajadores	Delegados de personal
De 50 a 100	5 miembros
De 101 a 250	9 miembros
De 251 a 500	13 miembros
De 501 a 750	17 miembros
De 751 a 1.000	21 miembros
A partir de 1.001	2 miembros más por cada 1.000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75.

Busca en la web

Cuando las empresas cuentan con centros de trabajo en diferentes países de la Unión Europea, es posible constituir un **comité de empresa europeo**.

Investiga los requisitos para constituirlo.

Además del comité de empresa, en la empresa o centro de trabajo pueden constituirse **otros comités**:

- **Comité de empresa conjunto**: en empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia o municipios limítrofes, que individualmente no lleguen a 50 trabajadores, pero sí los sumen entre todos ellos.
- **Comité intercentros o «comité de comités»**: se podrá crear en empresas o centros de trabajo que cuenten ya con varios comités, siempre que el convenio colectivo lo permita. Estará integrado por un máximo de 13 miembros nombrados por los demás comités de empresa.

Caso práctico

La empresa que te contrata tiene cuatro oficinas: una en Madrid, que es donde trabajarás; otra en Guadalajara, otra en Segovia y una más en Ávila. Si cada centro cuenta con 30, 60, 11 y 20 trabajadores, respectivamente:

A. ¿Cuántos representantes tendrá la empresa?

La oficina de Madrid tendrá 1 delegado de personal.

En Guadalajara habrá un comité de empresa propio de 5 miembros.

Las oficinas de Segovia y Ávila tendrán 1 delegado de personal cada una.

B. Si se abre una nueva oficina en un pueblo cercano a la oficina de Ávila, con 35 trabajadores, ¿qué representantes tendrán?

Tendrán 3 delegados de personal, y junto con la oficina de Ávila se podrá crear un comité provincial conjunto de 5 miembros, al sumar entre ambas oficinas 55 trabajadores (20 de la oficina de Ávila más 35 de la nueva oficina prevista).

4.2. Representación sindical

La Constitución reconoce el **derecho de los trabajadores a la libertad sindical**, que comprende el derecho de fundar sindicatos y afiliarse al sindicato que se elija.

A. Los sindicatos

Los **sindicatos** son asociaciones de trabajadores que promueven la defensa y la mejora de sus intereses económicos y sociales.

Los sindicatos se organizan en **federaciones** (ramas profesionales) o **confederaciones**, y los **estatutos** recogen sus normas internas de funcionamiento.

Según el número de representantes de los trabajadores elegidos de cada sindicato, pueden tener los **niveles de representatividad** de la tabla siguiente.

Fíjate

Los jueces, fiscales, y los miembros de las Fuerzas Armadas e institutos armados de carácter militar en activo, **no tienen libertad sindical**.

Los autónomos sin trabajadores a su servicio, los parados, jubilados y los incapacitados, **sí pueden afiliarse a un sindicato, pero no fundarlo**.

En tu sector

Busca los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos a nivel estatal y autonómico. Investiga también los sindicatos y organizaciones empresariales que están presentes en el sector profesional del ciclo formativo que estás estudiando.

NIVELES DE REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Sindicatos	Características	Facultades
Más representativos en el nivel estatal	Cuentan con al menos el 10% de representantes de los trabajadores de todo el Estado. Lo son también los sindicatos afiliados, federados o confederados a ellos.	<ul style="list-style-type: none"> • Representación institucional ante las administraciones. • Negociación colectiva. • Hacer de interlocutores para fijar las condiciones de trabajo.
Más representativos en el nivel autonómico	Tienen al menos el 15% de representantes de los trabajadores en la comunidad autónoma, y un mínimo de 1.500. Los sindicatos afiliados, federados o confederados a ellos también serán más representativos en este nivel.	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la solución de los conflictos laborales. • Promover las elecciones para elegir representantes de los trabajadores. • Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles públicos.
Suficientemente representativos	Cuentan con el 10% o más de representantes en un ámbito territorial y funcional inferior.	Todas las de los sindicatos más representativos, menos la primera y la última de la lista anterior.

¿Sabías que?

Existen organizaciones empresariales para defender los intereses de los empresarios.

Su nivel de representatividad depende del número de empresarios asociados a ellas y del número de trabajadores que emplean.



Figura 1.4. Los sindicatos surgieron en Europa en el siglo XIX y su misión esencial es defender y promover los intereses de los trabajadores.

B. Secciones y delegados sindicales en la empresa

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden formar en la empresa o centro de trabajo una sección sindical de su sindicato.

Dependiendo del tipo de sección sindical, estas tienen diferentes derechos, que se recogen en la figura 1.5.

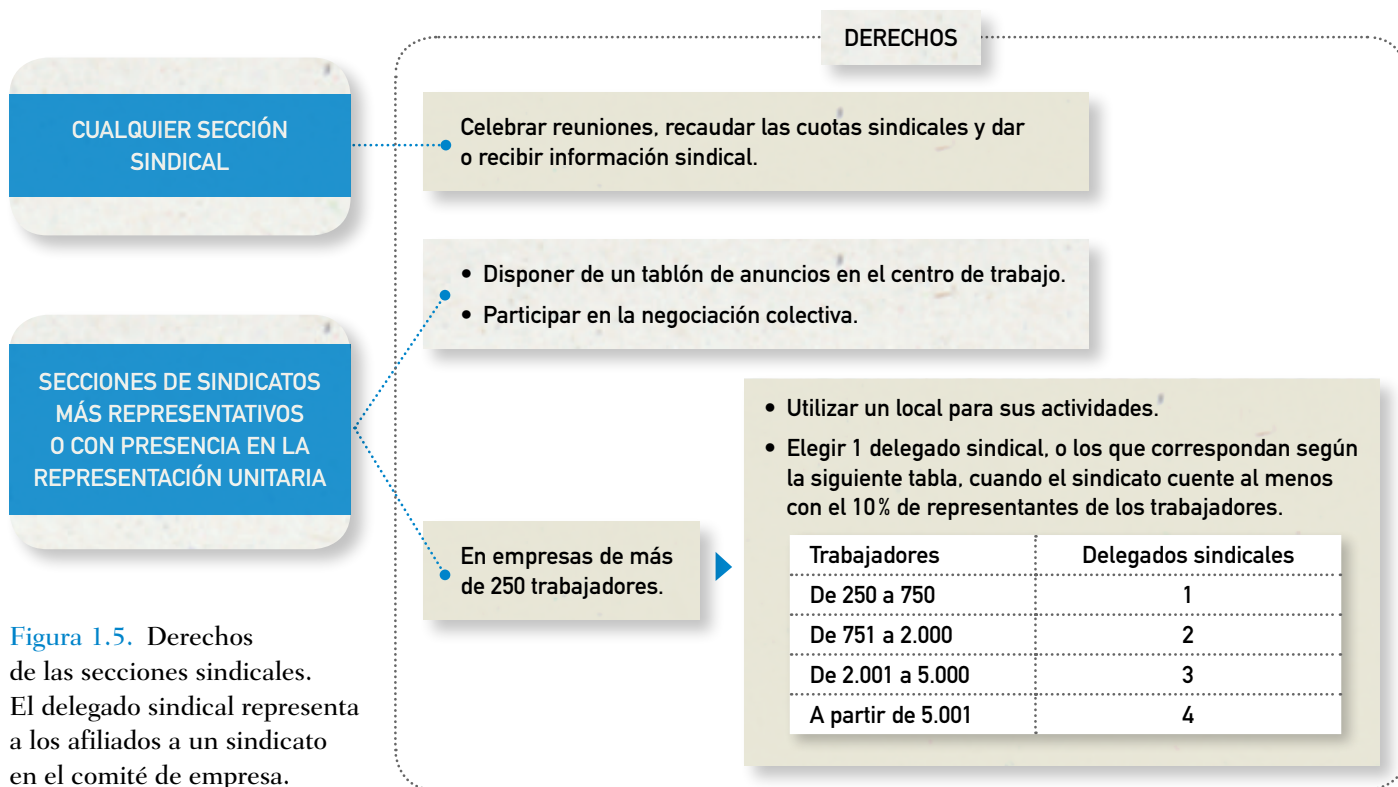


Figura 1.5. Derechos de las secciones sindicales. El delegado sindical representa a los afiliados a un sindicato en el comité de empresa.

Caso práctico

Marta forma parte de la sección sindical de su taller, que cuenta ya con 270 trabajadores. Una compañera de la sección es miembro del comité de empresa.

¿Cuántos delegados sindicales podrán elegir?

La sección podrá elegir 1 delegado sindical porque la empresa tiene 270 trabajadores, es un sindicato más representativo y una de sus compañeras de la sección sindical está en el comité de empresa.

Actividades

- 13 El empresario está planteándose la posibilidad de eliminar varios puestos de trabajo y extinguir los contratos de varios trabajadores. Si eres representante de los trabajadores, ¿tienes alguna ventaja frente a tus compañeros?
- 14 Si trabajas en una empresa que cuenta con 1.200 trabajadores, ¿qué tipo de representación habría y en qué número?
- 15 Van a celebrar elecciones sindicales en la empresa donde trabaja tu hermana, y se pregunta dónde y cuándo se hará la votación. ¿Qué le dirías?
- 16 ¿Qué es un sindicato y cuál es su finalidad?
- 17 ¿En qué se diferencia un sindicato más representativo a nivel estatal de otro más representativo a nivel autonómico?
- 18 A los 2 meses de cesar en su cargo, el exrepresentante de los trabajadores ha sido sancionado por la empresa al considerar que no hizo un buen uso de sus funciones. ¿Qué podría hacer el trabajador?
- 19 Busca en la web los sindicatos españoles más representativos a nivel estatal.
- 20 Si CC.OO. es una confederación, ¿qué significa que una de sus federaciones sea Construcción, Madera y Afines?

■ 5. Los conflictos laborales

Son conflictos laborales las discrepancias entre trabajadores y empresarios sobre la aplicación e interpretación de las normas, o la necesidad de regular algún aspecto de la relación laboral.

Los conflictos laborales se clasifican por su motivo y por el número de personas a las que afectan.

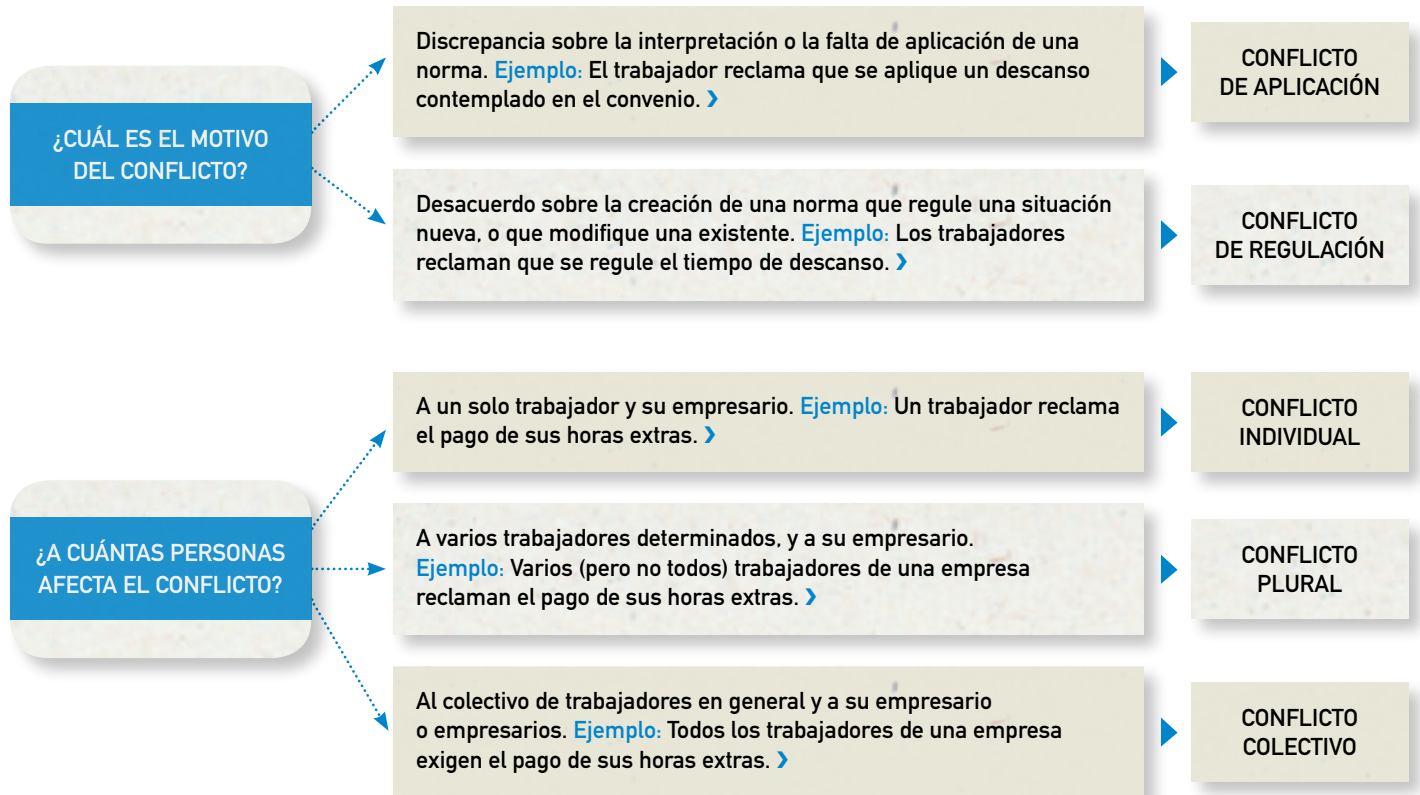


Figura 1.6. Tipos de conflictos según su motivo y el número de personas afectadas.

Caso práctico

¿De qué tipo son los siguientes conflictos?

A. Los trabajadores reclaman una norma que regule la elección de turno.

Es un conflicto de regulación, y colectivo, ya que afecta a todos los trabajadores.

B. Los trabajadores protestan porque la empresa no aplica un descanso legal.

Es un conflicto colectivo y de aplicación.

Una vez se ha manifestado el conflicto, trabajadores y empresarios pueden adoptar diferentes medidas para presionar a la otra parte y lograr sus objetivos, pero no todas son admitidas por la ley.

MEDIDAS DE PRESIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS	
Medidas de los trabajadores	Medidas de los empresarios
<ul style="list-style-type: none"> • La huelga. • Campañas informativas, reuniones y manifestaciones, sentadas fuera del centro de trabajo, etc. • Otras como el boicot, la falta de colaboración con la empresa, la ocupación o encierro en inmuebles de la empresa podrían ser medidas ilegales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El cierre patronal. • Otras medidas: campañas informativas y publicitarias, reuniones y manifestaciones, etcétera. • Otras como el <i>esquirolaje</i>, el obstruccionismo a la actividad sindical o las listas negras serían medidas ilegales.

Glosario

El **esquirolaje** es una medida empresarial ilegal que consiste en sustituir a los huelguistas por otros trabajadores.

¿Quién era esquirol en la película *Billy Elliot*?

5.1. La huelga

La huelga es el cese temporal del trabajo, acordado colectivamente por los trabajadores para presionar al empresario y lograr que este ceda a las reivindicaciones.

Cuando un trabajador hace huelga, su contrato queda en suspenso, por lo que no cobra su salario, ni cotiza a la Seguridad Social.



Fíjate

La huelga se considera un derecho fundamental, pero los miembros de las fuerzas de seguridad del Estado no tienen derecho a hacerla.

Glosario

Cotizar es aportar dinero a la Seguridad Social para tener acceso a las prestaciones y servicios que ofrece.

Figura 1.7. El derecho a la huelga es individual, pero ha de ejercerse siempre de forma colectiva.

La huelga es un derecho reconocido a cada trabajador, pero que ha de llevarse a cabo **de manera colectiva**, en las siguientes fases:

1. **Acuerdo de declaración de huelga** por los trabajadores, sus representantes, o por sindicatos con implantación en el ámbito de la huelga.
2. **Comunicación** del acuerdo a los empresarios afectados y a la autoridad laboral, 5 días antes de la fecha de inicio de la huelga o 10 días si afecta a servicios públicos.
3. **Constitución del comité de huelga** con un máximo de 12 miembros. El comité representa a los huelguistas, y se encarga de lograr un acuerdo y de garantizar los servicios de seguridad y de mantenimiento (que evitan daños sobre las personas o el deterioro de las cosas) para reanudar con normalidad el trabajo una vez terminada la huelga.
4. Fijación de los **servicios mínimos** por la autoridad gubernativa, solo en las huelgas que afecten a servicios esenciales.
5. **Comunicación fin de huelga**. La huelga puede finalizar por desistimiento de los trabajadores o por acuerdo entre las partes.

El Gobierno puede obligar a las partes en conflicto a someterse a un arbitraje que ponga fin al conflicto en huelgas de servicios públicos, siempre que se esté perjudicando a la economía nacional, las partes estén muy enfrentadas y se prolongue su duración.

«Cuando están a punto de cumplirse los primeros cinco días de huelga en Iberia, la dirección de la aerolínea y los sindicatos aceptaron este jueves la mediación del experto Gregorio Tudela, catedrático de Derecho del Trabajo, para intentar desbloquear el conflicto originado por los planes de la compañía de despedir al 19% de la plantilla. La propuesta parte del Ministerio de Fomento, cada vez más preocupado por el impacto negativo de las protestas en el sector aéreo y el turismo, sobre todo si finalmente los paros se extienden hasta Semana Santa».

Fragmento de noticia publicada en *El País*. 21 de febrero de 2013.

¿Sabías que?

En caso de que la **huelga sea ilegal**, el empresario podrá sancionar disciplinariamente al trabajador por las ausencias injustificadas, o despedirle si ha participado de manera directa en la convocatoria o el desarrollo de la huelga ilegal.

Caso práctico

Para presionar al empresario, los representantes de los trabajadores de tu empresa convocan una huelga.

¿Qué efectos tendrá la huelga en tu contrato si decides secundarla?

El contrato quedará en suspenso, por lo que no acudiremos a trabajar ni cobraremos el salario del día de la huelga.

La ley incluye **limitaciones** y **prohibiciones** para trabajadores y empresarios durante el desarrollo de la huelga.

LIMITACIONES AL DERECHO A LA HUELGA

Son ilegales las huelgas

- Por motivos políticos ajenos al trabajo.
- Por solidaridad o apoyo en situaciones que no afecten al interés profesional del huelguista.
- Cuyo fin es alterar lo recogido en un convenio colectivo en vigor.
- Que contraríen lo dispuesto en las normas o convenios.

Se consideran abusivas

- Las huelgas rotatorias.
- Las huelgas estratégicas que interrumpen el proceso productivo.
- Las de celo o reglamento.
- Cualquier otra forma de cese temporal diferente a la huelga.

Prohibiciones

Al trabajador: ocupar los locales y las dependencias del centro de trabajo.

Al empresario: el *esquirolaje* externo e interno.

5.2. El cierre patronal

El cierre patronal es la clausura temporal del centro de trabajo, llevada a cabo por el empresario, para protegerse de determinadas situaciones que alteran el trabajo.

La empresa puede cerrar el centro de trabajo en los siguientes casos:

- **Peligro de violencia o daño en personas o cosas**, en el centro de trabajo. **Ejemplo:** rotura de cristales o pinchazos de ruedas por piquetes coactivos.
- **Ocupación ilegal del centro de trabajo**, o peligro de que suceda. No se considera ocupación ilegítima la celebración de asambleas.
- **Inasistencias o irregularidades en el trabajo** que impidan el proceso normal de producción. **Ejemplo:** las huelgas intermitentes, que alternan periodos en los que se trabaja y otros en los que se cesa en el trabajo.

Los **efectos del cierre sobre los trabajadores** son iguales que en la huelga: los trabajadores no cobran el salario, ni cotizan a la Seguridad Social.

Fíjate

El cierre patronal **debe ser avisado** a la autoridad en el plazo de 12 horas y durará hasta que cesen las causas que lo motivaron.

Actividades

- 21 ¿Qué es un conflicto laboral?
- 22 ¿Qué tipos de conflictos laborales existen?
- 23 Aplicando lo que hemos visto a las siguientes situaciones, ¿qué tipo de conflicto serían?
 - a. Un alumno discrepa de su profesor en la calificación media del trimestre.
 - b. Los representantes de los alumnos discrepan del nuevo horario del centro.
- 24 Razona si las siguientes huelgas son legales:
 - a. Los trabajadores de la enseñanza convocan una huelga para apoyar las reivindicaciones de los estibadores portuarios.
 - b. Los trabajadores de un sector convocan una huelga para cambiar varios artículos de un convenio colectivo en vigor.
 - c. Los trabajadores acuerdan una huelga de celo en la que se llevará a cabo el cumplimiento escrupuloso del reglamento, ralentizándose el proceso productivo.
- 25 Tus compañeros huelguistas han ocupado los locales de la empresa con el fin de presionar a los trabajadores que no siguen la huelga, y el empresario reacciona cerrando la empresa. ¿Es esto correcto? ¿Qué ocurriría con los trabajadores que no hicieron huelga?

6. Solución de conflictos laborales

Para resolver los conflictos laborales, trabajadores y empresarios pueden acudir a distintas vías de solución.

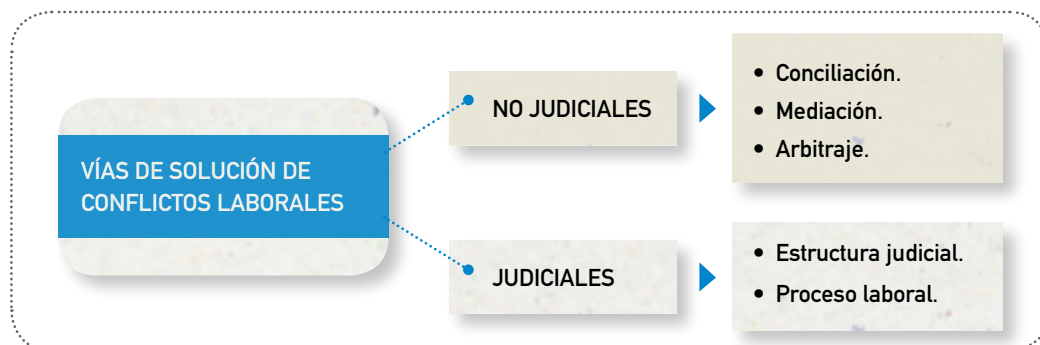


Figura 1.8. Vías de solución de conflictos laborales.

6.1. Conciliación, mediación y arbitraje

Las tres medidas para resolver el conflicto se desarrollan ante la presencia de un tercero, que puede ser:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- El órgano previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo interprofesional.
- La autoridad laboral, o el órgano correspondiente de la comunidad autónoma.

Vía de solución	Qué hace el tercero	Ejemplos
CONCILIACIÓN	Acerca las posturas de las partes para que lleguen por sí mismas a un acuerdo.	La ley obliga a que, en caso de despido, se intente la conciliación antes de ir a la vía judicial.
MEDIACIÓN	Propone posibles soluciones, y las partes aceptan la que consideran más adecuada.	Cuando la negociación de un convenio colectivo no avanza, es posible solicitar la intervención de un mediador.
ARBITRAJE	Decide la solución del conflicto y se formaliza en un laudo arbitral que las partes están obligadas a cumplir.	Cuando una huelga se alarga y afecta a servicios públicos, el Gobierno puede obligar a las partes a celebrar un arbitraje.

Fíjate

Cuando estas medidas fallan y no se llega a un acuerdo, se puede acudir a la vía judicial.

6.2. Solución judicial

Los **jueces y los tribunales laborales** resuelven los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios, mediante el desarrollo del **proceso laboral**.

A. Estructura judicial

Dependiendo del ámbito del conflicto, y de las materias que conocen, los jueces y tribunales se ordenan con la siguiente estructura.



Figura 1.9. Estructura del sistema judicial español.

B. El proceso laboral

El proceso laboral es el conjunto de fases que sigue la solución judicial del conflicto laboral, desde que se interpone la demanda hasta que se dicta una sentencia que lo resuelve.

Dentro del proceso laboral se diferencia entre **el proceso laboral ordinario** y varios **procesos especiales** que tienen características diferentes. Ejemplo: el proceso especial que se sigue en los conflictos colectivos. Todos ellos se recogen en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Fíjate

Existen procesos laborales en los que la conciliación previa no es necesaria, como son: el de vacaciones, el de materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

En la mayoría de los conflictos, antes de poner la demanda que inicia el proceso judicial, es obligatorio celebrar un intento de conciliación entre las partes. Solo cuando no se llegue a un acuerdo en esa conciliación, el trabajador podrá poner la demanda y se seguirán las fases del proceso judicial.

FASES DEL PROCESO JUDICIAL LABORAL ORDINARIO

1. Intento de **conciliación previa** ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente, para llegar a un acuerdo y evitar poner la demanda que inicie el proceso judicial.
2. **Presentación de la demanda.**
3. **Admisión de la demanda** en un plazo de 3 días desde su presentación, e indicación del día y hora para el acto de conciliación judicial y juicio.
4. **Acto de conciliación y juicio.**
 - **Intento de conciliación judicial**, ante el secretario judicial. En caso de no haber acuerdo, en el mismo acto se celebrará el juicio.
 - **Celebración del juicio**, ante el juez o magistrado. En esta fase, el demandante ratifica su demanda y el demandado afirma o niega los hechos de la demanda. Durante el juicio, ambas partes presentarán sus alegaciones y se practicarán las pruebas necesarias.
5. **Sentencia.** En el plazo de 5 días el juez o tribunal dictará sentencia, que después se publicará y notificará a las partes.
6. Interposición de **posibles recursos** que modifiquen, revisen o invaliden la sentencia dictada.

¿Sabías que?

Para resolver conflictos de regulación y colectivos en la vía judicial, se sigue un **proceso especial de conflicto colectivo**, diferente del ordinario en los siguientes puntos:

- Es un proceso urgente, se resolverá antes que cualquier otro asunto salvo los de derechos fundamentales.
- Lo inician los sindicatos, los representantes de los trabajadores, las organizaciones empresariales o los empresarios.
- En la demanda se indicarán los trabajadores y las empresas afectados por el conflicto.
- La sentencia se dicta en 3 días, en lugar de 5 días, desde el juicio.

Actividades

- 26 ¿En qué se diferencian la conciliación y la mediación para resolver conflictos?
- 27 ¿Qué entiendes por proceso laboral?
- 28 Si tuvieras un conflicto con la empresa sobre la fecha de las vacaciones, ¿tendrías que intentar la conciliación previa?
- 29 ¿Qué órganos componen la estructura judicial?

7. Negociación colectiva

La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre representantes de trabajadores y empresarios para acordar la regulación de determinadas materias, tales como jornadas, salarios...

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores reconocen a estos el derecho a la negociación colectiva a través de sus representantes. Esta negociación es la vía habitual para resolver conflictos colectivos de regulación.

7.1. Acuerdos colectivos y negociación

Las negociaciones entre representantes de trabajadores y empresarios concluyen con **acuerdos escritos**, que se diferencian por la materia que tratan y el ámbito.



Figura 1.10. Los convenios colectivos se usan para regular aspectos como la jornada, las horas extras, los permisos, las vacaciones, la contratación, los complementos salariales, los planes de igualdad o los derechos sindicales.

TIPOS DE ACUERDOS ESCRITOS

Acuerdos marco e interprofesionales

Negociados entre sindicatos y organizaciones empresariales más representativas estatales o autonómicas. Establecen la estructura de la negociación colectiva, resuelven la concurrencia de convenios y acuerdan aspectos concretos sobre las condiciones de trabajo.

Convenios colectivos

Negociados entre los representantes de trabajadores y empresarios con legitimidad para negociar en los ámbitos del convenio, para **establecer las condiciones de trabajo**. Pueden ser de dos tipos:

- **Estatutarios**, cuando han seguido las normas negociadoras que fija el ET. Se consideran norma y se aplican a todos los trabajadores incluidos en su ámbito.
- **Extraestatutarios**, cuando no han seguido las normas negociadoras del ET. No se consideran norma y se aplican solo a los trabajadores representados por las organizaciones firmantes del acuerdo.

Convenios o acuerdos de empresa

Negociados entre los representantes de los trabajadores de una empresa, grupo de empresas, o centro de trabajo y su empresario, para especificar o regular aspectos concretos de las condiciones de trabajo recogidas en los convenios colectivos.

7.2. Fases de la negociación colectiva

El **proceso negociador** entre representantes de los trabajadores y empresarios se inicia con la propuesta de negociación y concluye con el registro del convenio, en las fases de la tabla siguiente.

FASES DEL PROCESO NEGOCIADOR
1. Los representantes de trabajadores o de empresarios hacen una propuesta escrita de negociación.
2. Respuesta escrita en el plazo de 1 mes.
3. Constitución de la comisión negociadora, con miembros de cada parte.
4. Negociación, de buena fe, con votos a favor de la mayoría de cada parte.
5. Registro y depósito del convenio.

7.3. Contenido del convenio colectivo

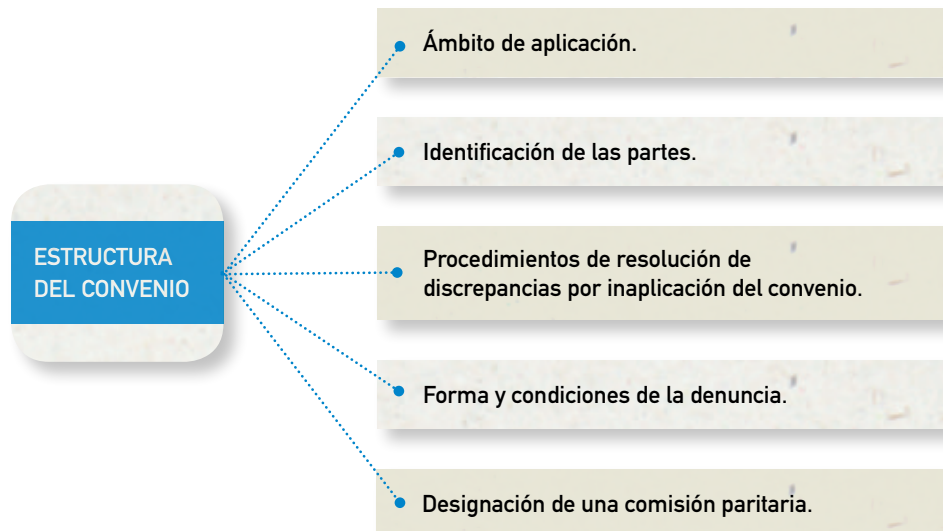
Fíjate

Durante el tiempo que está vigente un convenio colectivo, la regla general es que no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de diferente ámbito, salvo que se pacte lo contrario o las normas lo permitan.

El convenio colectivo es el acuerdo escrito al que llegan los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo.

En el convenio colectivo se pueden negociar y acordar las condiciones laborales, económicas y sindicales aplicables a la relación laboral. También se pueden incluir medidas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Las partes tienen libertad para negociar el contenido del convenio, siempre que se respeten las leyes. La **estructura del convenio** debe incluir:



A. Ámbito de aplicación del convenio

Será el que las partes negociadoras acuerden, desde un punto de vista territorial, funcional, personal y temporal.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	
TERRITORIAL ¿Dónde?	Es el espacio geográfico en el que se aplica el convenio. Puede ser estatal, autonómico, interprovincial, provincial y local o comarcal.
FUNCIONAL ¿En qué sector o empresa?	Es la actividad o el sector en que se aplica. Puede ser un convenio sectorial que afecte a las empresas de ese sector, o un convenio de empresa si solo afecta a una determinada.
PERSONAL ¿A quién?	Son los trabajadores o grupos profesionales a los que se aplica el convenio sectorial o de empresa.
TEMPORAL ¿Cuánto tiempo?	Es el tiempo durante el cual el convenio va a estar vigente. Este ámbito es acordado por las partes.

B. Identificación de las partes firmantes

Las partes que negocian y suscriben el convenio colectivo vendrán indicadas en el propio convenio. En cada ámbito están legitimados los siguientes representantes.

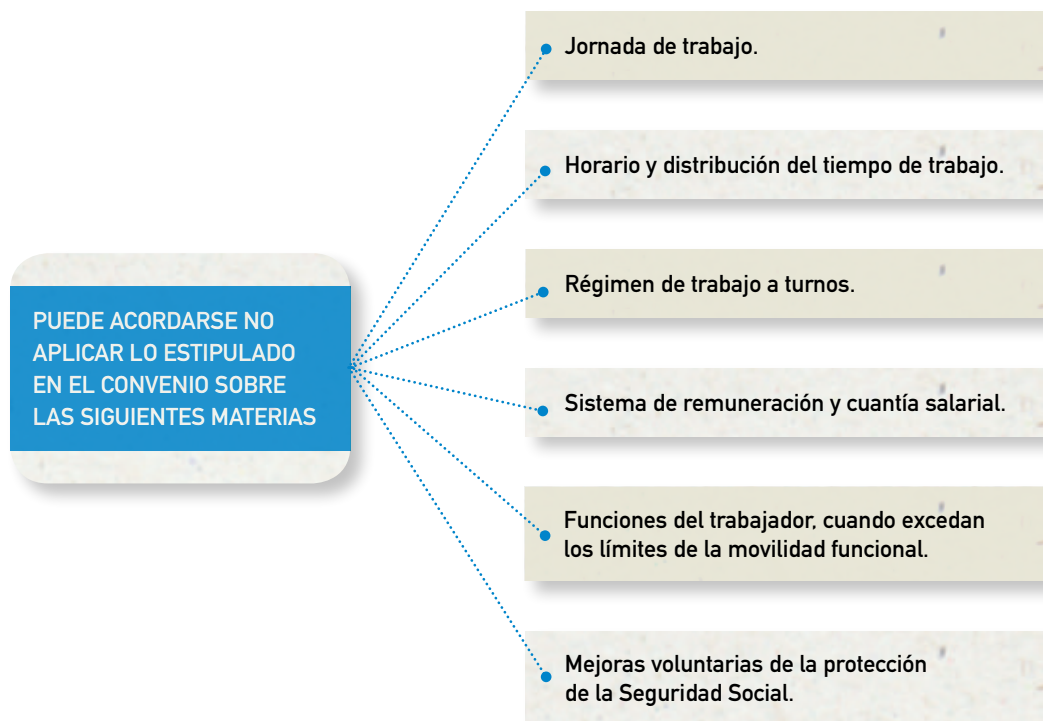
	Ámbito superior a la empresa	Convenios de empresa o de ámbito inferior
TRABAJADORES	Los sindicatos más representativos y los representativos en su ámbito geográfico y funcional.	La representación unitaria, y la sindical siempre que sumen la mayoría de miembros del comité o delegados de personal cuando el convenio afecte a todos los trabajadores, o si solo afecta a unos pocos trabajadores se acuerde por mayoría absoluta de los trabajadores.
EMPRESARIOS	Las asociaciones empresariales más representativas y las representativas en el ámbito geográfico y funcional del convenio.	El propio empresario.

Fíjate

El ámbito de aplicación determina quién puede suscribir un convenio.

C. Procedimiento en caso de inaplicación del convenio

La empresa y los representantes de los trabajadores pueden acordar que no se aplique el convenio colectivo en algunas materias cuando se den causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.



El acuerdo **especificará las nuevas condiciones** de trabajo aplicables en la empresa, y **su duración**, que no podrá extenderse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

D. Forma y condiciones de denuncia del convenio

Las partes negociadoras fijan la **duración del convenio** y el **plazo de antelación para efectuar su denuncia**, es decir, comunicar su finalización. Si no se produce la denuncia expresa del convenio, este se prorrogará cada año salvo que se pacte otra cosa.

Una vez denunciado el convenio y terminada su duración, las partes negociarán su renovación, revisión y posible prórroga. Si desde la denuncia del convenio transcurre 1 año sin que las partes acuerden un nuevo convenio, el convenio **perderá su vigencia** y se aplicará, si lo hubiera, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable.

E. Designación de una comisión paritaria

El convenio designa una comisión para resolver los posibles **conflictos sobre su aplicación e interpretación**. Esta comisión será paritaria, es decir, tendrá el mismo número de representantes de los trabajadores que de los empresarios, y se acudiría a ella antes de recurrir a la vía judicial.

Ejemplo: Extracto de un convenio colectivo

Preámbulo: El presente Convenio colectivo estatal del Sector de Contact Center está suscrito, de una parte, por la Asociación Empresarial «Asociación de Contact Center Española (ACE)» en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por las organizaciones sindicales CC.OO. y FES-UGT, en representación del colectivo laboral afectado por el mismo.

Artículo 1. *Ámbito territorial.* El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.* Dentro del ámbito del artículo 1.º, la aplicación de este Convenio será obligatoria para todas las empresas y para todos los trabajadores de las mismas cuya actividad sea la prestación de servicios de Contact Center a terceros. [...].

Artículo 3. *Ámbito personal.* El Convenio incluye a todo el personal y empresas mencionadas en el artículo anterior. [...]

Artículo 4. *Convenios de ámbitos inferiores.* Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios colectivos de Empresa o Convenios sectoriales de ámbito inferior.

[...]

Artículo 5. *Vigencia.* El Convenio con carácter general entrará en vigor al momento de su firma,

retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2010, en la forma y con el alcance establecido en el artículo 43.

Artículo 6. *Duración.* La duración de este Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2014, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 86.4 del ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 7. *Forma de la denuncia.* La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse [...] por escrito y dirigirse a todas las representaciones de empresarios y de trabajadores que lo suscribieron.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

Artículo 8. *Denuncia y prórroga.* Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 3 meses y máxima de 5 meses antes del vencimiento del mismo.

[...]

- 30 ¿Qué es la negociación colectiva?
- 31 ¿Quién puede hacer la propuesta de negociar un convenio colectivo? ¿La parte que recibe la propuesta puede negarse a contestar?
- 32 ¿Cuál es el contenido mínimo de un convenio colectivo?
- 33 En la empresa donde trabajas ha surgido un conflicto entre empresarios y trabajadores sobre la interpretación del convenio colectivo. ¿Dónde se debe acudir para resolverlo?

ACTIVIDADES DE REPASO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS NORMAS

1. ¿En qué época y circunstancias se originó el Derecho del Trabajo?
2. ¿En qué consiste la jerarquía normativa?
3. ¿Cuáles son los organismos de la Unión Europea encargados de elaborar las normas?
4. ¿Qué diferencia un reglamento comunitario de una directiva?
5. ¿En qué se diferencia una ley orgánica de una ley ordinaria?
6. Indica qué tipo de norma aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
7. Indica los órganos que elaboran las siguientes normas: ley orgánica, real decreto legislativo, real decreto y orden ministerial.
8. Indica los principios de aplicación e interpretación de las normas.
9. Explica el principio de norma más favorable.

LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

10. ¿Qué órganos forman la Administración laboral?
11. ¿Qué órgano puede ordenar la paralización de los trabajos en una empresa en casos de riesgo extremo?
¿Cuál se encarga de gestionar los programas de formación para el empleo?

LA RELACIÓN LABORAL

12. ¿Quiénes son las dos partes del contrato de trabajo?
13. ¿Puede alguien de 17 años y no emancipado celebrar un contrato?
14. ¿Qué requisitos debe cumplir una empresa (persona jurídica) para contratar trabajadores? ¿Y un empresario (persona física)?
15. ¿Puede un menor de edad no emancipado finalizar su contrato de trabajo sin consentimiento de sus padres?
16. ¿Pueden ser contratadas para trabajar las siguientes personas?
 - a. Luccio, italiano de 20 años de edad.
 - b. Giovanna, argentina de 18 años de edad.
 - c. Rodrigo, español de 16 años que vive con sus padres.
 - d. Laura, española de 30 años incapacitada por el juez para celebrar contratos mercantiles.
17. Explica las características que dan lugar a la existencia de una relación laboral.
18. De las siguientes relaciones de trabajo, indica de qué tipo es cada una: laboral, laboral especial o no laboral.
 - a. Marian, dependienta con un contrato de trabajo temporal.
 - b. Tomás, discapacitado y que trabaja en un centro especial de empleo.

- c. Eva, voluntaria de la Cruz Roja.
 - d. Jesús, empleado de alta dirección.
 - e. Virginia creó su propia empresa de costura.
 - f. Cristina, empleada de hogar durante 3 horas cada lunes, miércoles y viernes.
19. Marga vive con sus padres y sus cuatro hermanos. Acude cada día al bar de sus padres para echar una mano a la hora de comer, cuando más lleno se encuentra el local. A cambio de esa ayuda, sus padres le pagan los gastos de matrícula de este curso.
¿Podemos considerar que existe una relación laboral?
 20. ¿Cuáles son los dos derechos fundamentales relacionados con el mundo laboral?
 21. Si quieres convocar una asamblea junto con dos compañeros de trabajo, ¿necesitas comunicárselo al empresario? ¿Se podrá celebrar durante la jornada de trabajo, como las elecciones sindicales?
 22. ¿Cuáles son los poderes del empresario?
 23. Manuela se ha negado a falsificar la facturación y las cuentas de la empresa ante la visita del inspector de Hacienda, desobedeciendo las órdenes de su empresario. ¿Podría ser sancionada por desobediencia?
 24. Cuando llegas a casa te enteras de que tu hermano ha sido sancionado por su empresario con un despido disciplinario por haberse retrasado 10 minutos en la hora de entrada. ¿Qué le aconsejarías?
 25. Chema ha sido sancionado en el trabajo con un descuento de salario y decide reclamar judicialmente la sanción. ¿Cuál será la posible resolución del juez?

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

26. ¿Qué dos vías de representación pueden existir en tu centro de trabajo?
27. Un representante de los trabajadores ha sido sancionado por una falta muy grave por un tema no relacionado con el ejercicio de su cargo. ¿Se contempla alguna garantía en este caso?
28. ¿En qué caso un representante puede quedar «liberado» de trabajar para dedicarse exclusivamente al ejercicio de sus funciones representativas?
29. Indica qué representantes habrá en una empresa que tiene los siguientes trabajadores en diversos centros de trabajo por España: 70 trabajadores en Lugo, 7 en Teruel, 50 en Madrid, 13 en Cádiz, 40 en Burgos y 15 en Aranda de Duero (Burgos).
30. En un centro de trabajo hay 51 trabajadores y quieren que el comité de empresa se reúna para recibir información sobre los últimos acontecimientos en la empresa. ¿Podrían solicitar esa reunión?
31. Si tienes 21 años y has sido contratado en la empresa hace 4 meses, ¿puedes ser elector en las elecciones sindicales? ¿Y elegible?
32. Tu vecino jubilado y tu hermano, que actualmente se encuentra en paro, quieren afiliarse a un sindicato. ¿Podrían hacerlo? ¿Y fundarlo?
33. Mabel, tras concluir el Ciclo Formativo de Jardinería y Floristería, trabaja como autónoma sin trabajadores contratados. ¿Podría afiliarse a un sindicato?

ACTIVIDADES DE REPASO

34. En el ámbito autonómico han sido elegidos 3.500 representantes de los trabajadores. De ellos, 700 son del sindicato A, 300 del sindicato B, 400 del sindicato C, 1.500 del sindicato D y 600 del sindicato E.
¿Qué sindicato será más representativo en el ámbito autonómico? ¿Cuáles serán representativos?
35. ¿Qué son las organizaciones empresariales? ¿Qué se tiene en cuenta para determinar su representatividad?

LOS CONFLICTOS LABORALES

36. Di para cada caso de qué tipo de conflicto se trata:
- Varios trabajadores reclaman por un error de cálculo en su nómina.
 - Los delegados de personal quieren negociar un nuevo acuerdo sobre el trabajo a turnos.
 - Discutes con el empresario por la interpretación del permiso para hacer los exámenes del ciclo que cursas.
 - El empresario lleva 2 meses obviando el acuerdo de empresa sobre la jornada de trabajo.
37. En tu empresa se convoca una huelga. ¿Qué consecuencias tendrá para ti si decides hacerla?
38. Indica las fases del desarrollo de una huelga legal.
39. Convocada la huelga en la empresa donde trabajas, tus compañeros te proponen ocupar los locales de esta para hacer más presión. ¿Qué les dirías?
40. ¿En qué casos se admite la decisión del empresario de cerrar su empresa?

LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

41. ¿Cuál es la diferencia entre la mediación y el arbitraje para resolver conflictos?
42. ¿Cuál es la finalidad del intento de conciliación previa al proceso laboral?
43. Si quieres acudir al proceso judicial como demandante para resolver un conflicto laboral, ¿cuál será el Juzgado de lo Social competente?
44. ¿Qué conflictos se resuelven por el proceso judicial especial de conflicto colectivo?

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

45. ¿En qué se diferencian los convenios colectivos estatutarios de los extraestatutarios?
46. Indica las fases del proceso de negociación de un convenio colectivo.
47. Un amigo te cuenta que en su empresa no se está aplicando lo que marca el convenio colectivo sobre la jornada laboral, porque así se ha acordado. ¿Es eso legal? ¿Qué ha podido suceder? ¿Sería definitiva la no aplicación del convenio en ese tema?
48. ¿Qué es la denuncia de un convenio colectivo?

1 Es una norma comunitaria:

- a. Directiva.
- b. Tratado internacional.
- c. Convenios internacionales de la OIT.
- d. Ley orgánica.

2 Si el juez duda al interpretar una norma, acudirá al principio de:

- a. Irrenunciabilidad de derechos.
- b. *In dubio pro operario*.
- c. Norma más favorable.
- d. Condición más beneficiosa.

3 Puede trabajar:

- a. El que tiene menos de 16 años.
- b. El extranjero no comunitario sin permiso de trabajo.
- c. El que tiene 17 años y está emancipado.
- d. El incapacitado por el juez.

4 Tras el incumplimiento del trabajador, es una sanción prohibida por la ley:

- a. La suspensión de empleo y sueldo.
- b. El descuento de 50 € de salario.
- c. El traslado forzoso.
- d. La amonestación escrita.

5 En una empresa con 7 trabajadores en plantilla habrá:

- a. En todo caso un delegado de personal.
- b. Un delegado de personal si los trabajadores lo acuerdan por mayoría.
- c. 3 delegados de personal.
- d. Un comité de empresa.

6 El conflicto en el que los representantes de los trabajadores discuten con el empresario la aplicación de un artículo del convenio es:

- a. Individual y jurídico.
- b. Colectivo y jurídico.
- c. Jurídico y plural.
- d. Colectivo y económico.

7 Cuando un tercero interviene en un conflicto proponiendo a las partes posibles soluciones, pero estas son libres de aceptarlas o no, nos encontramos ante:

- a. Una mediación.
- b. Una conciliación.
- c. Un arbitraje.
- d. Una negociación.

8 La actividad o sector en el que se aplica un convenio colectivo es su ámbito:

- a. Territorial.
- b. Personal.
- c. Funcional.
- d. Temporal.

9 La conciliación previa:

- a. Se realiza ante el juez de lo social.
- b. Es obligatoria siempre.
- c. No es obligatoria en algunos procesos.
- d. Se acude a ella tras presentar la demanda.

10 El órgano que puede imponer sanciones a la empresa es:

- a. La Consejería de Empleo.
- b. La Inspección de Trabajo.
- c. El Juzgado de lo Social.
- d. El Servicio Público de Empleo.