



Actividades de la unidad

1. ¿Por qué a estas personas trabajadoras no se les aplica el derecho laboral?

a) Una policía municipal. b) Un voluntario de Cruz Roja. c) Un hijo que ayuda en el negocio familiar. d) Una vendedora de fruta (dueña de la frutería). e) Un vendedor de seguros. f) Un estudiante que realiza la Formación en la Empresa.

- a) Forma parte del funcionariado y se rige por el derecho administrativo, no por el laboral.
- b) Es una labor realizada de forma voluntaria (buena vecindad o altruismo), por lo que falta el requisito de remuneración.
- c) Se trata de un familiar directo (hasta 2º grado) que convive con el empresario. Salvo que se demuestre que es asalariado, se considera trabajo familiar y está excluido.
- d) Es una persona trabajadora autónoma, trabaja por cuenta propia y se rige por el Estatuto del Trabajo Autónomo.
- e) Es un comercial a comisión que asume el riesgo económico de sus ventas. Se trata de una relación mercantil (autónomo), no de un contrato de trabajo asalariado.
- f) Es un estudiante en periodo de formación, falta el requisito de remuneración y la finalidad principal es el aprendizaje, no existe relación laboral.

2. Razona por qué se pacta un convenio colectivo si ya hay una ley (el Estatuto de los Trabajadores) que garantiza los derechos laborales de todas las personas trabajadoras.

La ley establece unas condiciones laborales mínimas para todo el Estado. El convenio colectivo se pacta para mejorar esas condiciones mínimas y adaptarlas a la realidad específica, características y necesidades de un sector profesional o de una empresa concreta.

3. El Estatuto de los Trabajadores establece un periodo mínimo de vacaciones de treinta días naturales al año. El convenio de una empresa fija veintinueve días laborables. ¿Cuál se aplicará?

Para entenderlo fácilmente, hay que diferenciar entre días "naturales" (cuentan todos los días del calendario, incluidos domingos y festivos) y días "laborables" (solo cuentan los días que realmente se va a trabajar en la semana).

A efectos prácticos, los tribunales establecen una equivalencia para traducir los 30 días naturales que exige el Estatuto a días laborables, dependiendo de la jornada semanal de la persona trabajadora:

- Si la jornada es de lunes a viernes (5 días de trabajo a la semana): los 30 días naturales equivalen a 22 días laborables.
- Si la jornada es de lunes a sábado (6 días de trabajo a la semana): los 30 días naturales equivalen a 26 días laborables.



En cualquier escenario, el convenio de la empresa está ofreciendo 29 días laborables. Como 29 días laborables siempre es una cifra mayor que el mínimo legal (ya sean 22 o 26 días), se aplicará el convenio porque da mucho más tiempo de descanso a la plantilla. A esto se le llama Principio de norma más favorable.

(Nota aclaratoria: Si el convenio hubiera fijado 29 días naturales, sería una cláusula ilegal porque daría menos vacaciones de las 30 mínimas que exige la ley, incumpliendo el Principio de norma mínima).

4. Resume en una sola oración todos los principios de aplicación de las normas laborales que hemos visto.

Ninguna norma de rango inferior puede empeorar las condiciones establecidas en las normas de rango superior, debiendo respetarse siempre los acuerdos previos más beneficiosos y optando, en caso de duda, por la interpretación que más favorezca a la persona trabajadora.

5. Plantea una situación laboral en la que no coincida lo que señala el convenio colectivo de empresa y lo que establece el contrato y que, por tanto, deba resolverse mediante la aplicación del principio de norma más favorable.

Un trabajador firma un contrato en el que se establece un salario base de 1.600 € mensuales. Posteriormente, lee que el convenio colectivo de su sector fija para su categoría profesional un salario base de 1.500 €. En este caso, cobrará 1.600 € porque se aplica la norma más favorable para el trabajador (el contrato de trabajo), que mejora los mínimos del convenio.

6. Enumera los derechos de las personas trabajadoras y piensa un ejemplo para cada uno de ellos.

- **No discriminación e igualdad de trato:** No ser descartado en una promoción interna por motivos de género o edad.
- **Descanso remunerado:** Cobrar el salario íntegro durante los 30 días de vacaciones en agosto.
- **Abono puntual del salario:** Recibir la nómina el último día del mes o en los primeros días del mes siguiente, tal y como se haya pactado.
- **Ocupación efectiva:** Llegar a la oficina y tener tareas asignadas reales, sin ser marginado sin hacer nada.
- **Protección de la salud y prevención de riesgos:** Recibir EPIs (Equipos de Protección Individual) como casco o botas reforzadas en una obra.
- **Formación continua y promoción:** Recibir cursos pagados por la empresa para aprender a usar un nuevo software de gestión.
- **Acción colectiva:** Poder ejercer el derecho a la huelga para reivindicar un nuevo convenio.
- **Representación y sindicación:** Afiliarse libremente al sindicato que prefiera.



- **Tutela judicial:** Acudir al Juzgado de lo Social si la empresa no abona horas extras realizadas.

7. Explica en qué consisten las obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

- **Deber de obediencia:** Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa (ej. usar los EPIs obligatorios). Solo se pueden desobedecer órdenes que sean ilegales, supongan un riesgo grave e inminente para la vida, o atenten contra la dignidad o privacidad.
- **Deber de buena fe:** No actuar contra los intereses de la empresa (ej. no desvelar secretos comerciales, no hacer competencia desleal ni cobrar a clientes a espaldas de la compañía).
- **Deber de diligencia:** Realizar el trabajo con el rendimiento y el cuidado exigidos (ser eficaz y productivo).

8. Una empresa sospecha que una trabajadora está desviando clientes hacia una empresa del mismo sector profesional, por lo que es competencia directa. ¿Qué obligación está incumpliendo la trabajadora? ¿Podría la empresa despedirla por ello?

Está incumpliendo flagrantemente el deber de buena fe contractual y realizando competencia desleal. Sí, la empresa podría aplicar su poder disciplinario y sancionarla con un despido disciplinario (falta muy grave).

9. ¿Puede registrar un empresario o una empresaria la mochila o el bolso de una persona trabajadora? ¿Y cachearla? ¿Puede llamar al centro de salud para comprobar si ha sido atendida y está enferma?

El empresario o la empresaria solo puede registrar la taquilla o efectos personales ante una sospecha real de robo, siempre dentro del horario laboral, y garantizando la presencia del trabajador afectado y de un representante legal de los trabajadores. El cacheo personal extremo no está permitido (solo por fuerzas de seguridad del Estado).

Tampoco puede llamar al centro de salud para pedir datos médicos privados, pero sí tiene derecho a comprobar el estado de salud mediante reconocimientos médicos a cargo del personal sanitario de la empresa o su mutua.

10. Investiga las sanciones aplicables a las personas trabajadoras por sus faltas.

La legislación prohíbe terminantemente a las empresas imponer multas económicas (descontar dinero de la nómina directamente) o reducir días de vacaciones y descanso como castigo. Las sanciones legales permitidas, según la gravedad y el convenio colectivo, suelen ser:

- Faltas leves: Amonestaciones verbales o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo (hasta 2 días).
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo (de 3 a 20 días).
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo (de 21 a 60 días), inhabilitación para el ascenso o, en última instancia, el despido disciplinario.



11. Indica las consecuencias positivas y negativas de un conflicto laboral.

Positivas:

- Fortalece la cohesión y lealtad del grupo.
- Estimula la creatividad y las nuevas ideas.
- Incrementa el aprendizaje y cooperación.
- Pone al descubierto problemas en la organización.

Negativas:

- Disminuye la motivación laboral y la productividad.
- Aumenta de la desconfianza y empeora las relaciones.
- Elimina el trabajo en equipo.
- Se restringe la información.

12. Define los tres métodos de resolución de conflictos.

Cuando el diálogo se rompe, se acude a métodos formales con un tercero neutral:

- **Conciliación:** El tercero neutral acerca posturas para facilitar el diálogo, pero no propone soluciones.
- **Mediación:** El tercero neutral interviene y propone activamente soluciones, aunque las partes deciden si las aceptan o no.
- **Arbitraje:** El tercero neutral escucha a las partes y resuelve el conflicto dictando un *laudo*, que es de obligado cumplimiento para ambas partes.

13. Enumera las condiciones para que exista una negociación.

- Existencia de un conflicto entre dos o más partes.
- Intención real de llegar a un acuerdo.
- Equilibrio de fuerzas (o al menos capacidad de influencia mutua).
- Voluntad de dar pasos y hacer concesiones para acercar posiciones.

14. Clasifica los tipos de negociaciones ante un conflicto.

- **Competitiva (Yo gano / Tú pierdes):** Se exige ganar el 100%. Ej. *"Me pido agosto por mi antigüedad y los demás que se apañen"*.
- **Colaborativa (Yo gano / Tú ganas):** Se busca beneficio mutuo. Ej. *"Tú me cubres este sábado y yo hago tu cierre de caja el martes"*.
- **Subordinada (Yo pierdo / Tú ganas):** Se cede voluntariamente para salvar la relación o el proyecto. Ej. *"Asumo la parte más pesada del trabajo para no retrasar a todo el equipo"*.



15. En parejas, buscad en Internet la página web de un sindicato y extraed información sobre los servicios que ofrecen, tanto a las personas afiliadas como a los empleados y las empleadas que no lo están, pero que necesitan asesoramiento.

Respuesta abierta orientativa: El alumnado debe explorar portales de sindicatos representativos (CCOO, UGT, USO, CGT, etc.). Comprobarán que los sindicatos ofrecen servicios como: gabinetes jurídicos (abogados laboristas), revisión técnica de nóminas y finiquitos, planes de formación continua, prevención de riesgos laborales y, en algunos casos, descuentos en servicios o cajas de resistencia para huelgas. Por lo general, los no afiliados pueden acceder a un asesoramiento informativo básico gratuito, pero si requieren asistencia jurídica compleja o representación en un juicio, se les suele exigir la afiliación previa o el pago de tarifas superiores a las de las personas afiliadas.

16. Si trabajas o has trabajado en alguna ocasión, ¿has conocido a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de tu centro? ¿Tus amistades o tus familiares saben quiénes son sus representantes? Explica cuáles son sus funciones más relevantes.

Respuesta abierta. Deben mencionar funciones clave como: negociar el convenio de la empresa, vigilar el cumplimiento de la ley laboral y normativa de prevención de riesgos (PRL), ser informados de sanciones, despidos y situación económica de la empresa, y representar a la plantilla ante la Inspección de Trabajo o juzgados en conflictos colectivos.

17. Localiza el «Buzón del fraude» en su web oficial. Después, busca en prensa una sanción económica reciente a una empresa conocida y coméntala en clase.

Orientaciones para el profesorado:

En la primera parte, el alumnado debe acceder a la web oficial del Ministerio de Trabajo (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) y localizar el "Buzón de la ITSS" (comúnmente conocido como buzón del fraude). Deben comprender que esta herramienta permite alertar sobre posibles irregularidades laborales (economía sumergida, falsos autónomos, horas extras no pagadas) de manera anónima, a diferencia de la denuncia formal, que requiere identificación (aunque guardando el deber de sigilo).

En la segunda parte, la puesta en común en el aula debe servir para debatir noticias reales recientes (por ejemplo, macro-sanciones a empresas de reparto por falsos autónomos, o a grandes consultoras por incumplimientos de jornada), reflexionando sobre el impacto económico y reputacional para estas compañías.

18. Un trabajador recibe una carta en la que la empresa le informa que ha sido despedido por reducir su rendimiento de manera continuada y voluntaria. El trabajador no está de acuerdo con este despido disciplinario. ¿Qué plazo de tiempo tiene para denunciar en el Juzgado de lo Social?

Veinte días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubiera producido.



19. Localiza el Servicio de Mediación de tu comunidad autónoma y elabora una ficha en la que apuntes la dirección, el teléfono, el correo electrónico y la web.

Con independencia de los enlaces específicos para cada comunidad autónoma, se puede consultar información con carácter general y para todo el territorio nacional en el siguiente enlace: [Mediadores e Instituciones de Mediación - Registros \(mjjusticia.gob.es\)](http://mediadores.e-instituciones.de-mediacion-registros.mj.gob.es)

20. Un amigo tuyo ha estado trabajando dos meses sin contrato y, al finalizar ese tiempo, no le han pagado con la excusa de que estaba de prueba. Ayúdale a rellenar la demanda que se presentaría en el SMAC (obvia los datos personales y completa únicamente los apartados referidos a la irregularidad que se quiere denunciar).

Respuesta abierta orientativa.

En el cuerpo de los "Hechos" de la papeleta de conciliación, el alumnado debe aprender a redactar de forma clara, cronológica y objetiva:

- *Hecho Primero:* Fecha exacta de inicio y fin de la prestación de servicios, demostrando la existencia de una relación laboral verbal encubierta.
- *Hecho Segundo:* Categoría profesional ejercida y las funciones reales que se realizaban en el día a día. Horario y jornada realizados.
- *Hecho Tercero:* El salario legal que le correspondería según el convenio colectivo de aplicación (o el SMI) por esos dos meses trabajados.
- *Hecho Cuarto:* La denuncia expresa del impago total de los salarios, solicitando a la empresa el abono íntegro de la cantidad adeudada y recordando que los periodos de prueba siempre deben constar por escrito en el contrato laboral para ser válidos; de lo contrario, se presumen inexistentes.

21. ¿Cuánto tarda en resolverse una reclamación presentada ante el SMAC?

El plazo es rápido: en torno a los quince días o un mes, como máximo.

22. Cándida ha sido despedida por disminuir su rendimiento. Su amigo y compañero de trabajo, Roberto, sabe que es falso y que se trata de una excusa que la empresa alega para poder despedirla. Por ello, ha ido a hablar con su encargada, Susana, y ha conseguido grabar la conversación en la que Susana admite que tiene razón. ¿Podría utilizarse esta grabación como prueba si Cándida decide denunciar su situación ante la jurisdicción laboral, es decir, si decide acudir al Juzgado de lo Social (previo paso por el servicio de mediación)?

Cándida no podría aportar directamente esa grabación como si fuera una prueba documental propia, ya que ella no forma parte de la conversación grabada. La jurisprudencia exige que, para no vulnerar el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, quien graba de forma subrepticia debe ser "parte activa" de la conversación.

Sin embargo, Roberto (que sí es parte activa) podría comparecer como testigo propuesto por Cándida en el juicio y aportar él dicha grabación para respaldar su propio testimonio sobre las verdaderas intenciones de la empresa, siempre que la grabación se haya obtenido sin coacciones.



Test de repaso

1. El trabajo de una limpiadora en un hogar familiar es una:

- a) Relación laboral ordinaria.
- b) Relación laboral especial.**
- c) Relación no laboral o laboral excluida.

2. ¿Cuál es la norma que regula de forma básica los derechos y obligaciones en el trabajo en España?

- a) Constitución española.
- b) Estatuto de los Trabajadores.**
- c) Estatuto del Trabajo Autónomo.

3. Si un contrato establece cuarenta días de vacaciones al año y el nuevo convenio establece treinta, se cumplirá:

- a) El convenio, por el principio de jerarquía.
- b) El contrato, por el principio de norma más favorable.**
- c) El contrato, porque siempre anula todo lo que diga el convenio.

4. ¿Cómo se llama el principio jerárquico que señala que, en caso de duda, se aplicará siempre la norma más favorable al trabajador, sin importar su rango jerárquico?

- a) Principio de condición más beneficiosa.
- b) Principio de norma más favorable.**
- c) Principio *in dubio pro operario*.

5. ¿Cuál de los siguientes no es un derecho de las personas trabajadoras?

- a) El derecho a la huelga.
- b) El derecho a vestir libremente. (Es un derecho condicionado a la uniformidad e imagen de la empresa)**
- c. El derecho a la formación.

6. ¿Qué poder poseen las empresas para organizar el trabajo de una manera concreta?

- a) El poder de dirección.**
- b) El poder disciplinario.
- c) El poder de vigilancia y control.



7. ¿Cómo se denomina el método de resolución de conflictos en el que una persona neutral interviene proponiendo soluciones para las partes?

- a) Conciliación.
- b) Mediación.**
- c) Arbitraje.

8. ¿Cuál no es una función del comité de empresa?

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas laborales.
- b) Vigilar el estado de enfermedad de las personas trabajadoras.**
- c) Ser consultado cuando haya despidos colectivos.

9. Para poder presentar una candidatura a las elecciones sindicales (ser elegible), se requiere:

- a) Ser mayor de 18 años y tener una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa.**
- b) Ser mayor de 16 años y llevar al menos 1 mes en la empresa.
- c) Estar afiliado obligatoriamente a un sindicato con representación estatal.

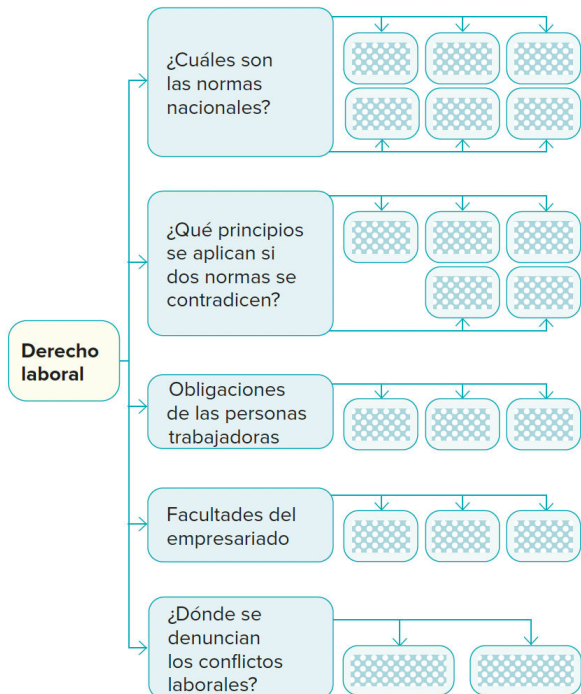
10. ¿A qué tribunal laboral debe acudir el empleado o la empleada que quiere interponer una demanda contra su empresa?

- a) Al Tribunal Supremo.
- b) A la Audiencia Nacional.
- c) A los Juzgados de lo Social.**



Comprueba tu aprendizaje

1. Copia en tu cuaderno y completa el siguiente esquema:



- **¿Cuáles son las normas nacionales?:** Constitución, Leyes (orgánicas y ordinarias), Reglamentos (RD, Órdenes), Convenio colectivo, Contrato de trabajo, Costumbre laboral.
- **¿Qué principios se aplican si dos normas se contradicen?:** Norma mínima, Norma más favorable, Condición más beneficiosa, *In dubio pro operario*, Irrenunciabilidad de derechos.
- **Obligaciones de las personas trabajadoras:** Deber de obediencia, Deber de buena fe, Deber de diligencia.
- **Facultades del empresariado:** Poder de dirección, Poder de vigilancia y control, Poder disciplinario.
- **¿Dónde se denuncian los conflictos laborales?:** Tribunales laborales / Inspección de Trabajo.

2. En tu cuaderno, ordena de menor a mayor jerarquía las fuentes nacionales del derecho en España:

Reglamentos, Constitución, leyes y normas con rango de ley, costumbre laboral, convenios colectivos, contrato de trabajo.

Costumbre laboral -> Contrato de trabajo -> Convenio colectivo -> Reglamentos -> Leyes y normas con rango de ley -> Constitución.



3. Explica brevemente qué diferencia hay entre el principio de norma mínima y el de norma más favorable.

La norma mínima impide que un acuerdo rebaje los derechos marcados por una ley superior. La norma más favorable indica que, ante dos normas válidas, se elegirá la que más beneficie a la persona trabajadora.

4. Pon un ejemplo de órdenes que puede desobedecer un trabajador o una trabajadora.

Puede desobedecer a su encargado si este le ordena manipular un cuadro eléctrico de alta tensión estando el suelo encharcado de agua y sin equipo aislante (orden que entraña un riesgo grave e inminente para la vida). También si se le pide revisar el correo personal de un compañero (atenta contra la intimidad).

5. Completa la siguiente tabla sobre los plazos de sanción.

Grado de la falta	Plazo desde el conocimiento
Falta leve	10 días
Falta grave	20 días
Falta muy grave	60 días

Nota: Todas las faltas prescriben de forma absoluta a los 6 meses de haberse cometido, independientemente de cuándo la empresa haya tenido conocimiento

6. Inventa una situación laboral en la que el trabajo en equipo no resulte productivo.

- Un trabajo de atención directa al público. Por ejemplo, un recepcionista de un hotel recibe a los clientes y les asigna la habitación que considera más adecuada para ellos. O un camarero que indica a los comensales qué mesa deben ocupar.

- Tareas que requieren aislamiento y concentración técnica profunda, como la programación compleja de un código de software específico por parte de un desarrollador, o la conducción de un camión de mercancías de largo recorrido. Si se intentan ejecutar estas tareas entre varias personas al mismo tiempo frente al mismo equipo, se dificulta la coordinación y se ralentiza el trabajo.



Solucionario

7. La plantilla de una empresa quiere un aumento de sueldo y decide iniciar una huelga. Señala las fases por las que avanzará el conflicto hasta que se solucione.

1. Negociación colectiva fallida.
2. Convocatoria de huelga.
3. Notificación a la empresa y a la autoridad laboral.
4. Determinación de los servicios necesarios para que la huelga se desarrolle con normalidad, como el comité de huelga o el comité de mantenimiento.
5. Fin de la huelga.

8. Completa en el cuaderno los huecos de estas frases que dan sentido a las funciones de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

- a) Negociar el convenio colectivo de empresa.
- b) Vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de prevención de riesgos.
- c) Iniciar demandas colectivas.
- d) Recibir información laboral de la empresa, así como información económica.
- e) Ser consultados en las modificaciones colectivas: despidos, traslados y reducciones de jornada.

9. ¿Con qué otro nombre se conoce al convenio colectivo de sector?

Convenio estatal o convenio de ámbito sectorial.

10. Copia en el cuaderno la siguiente pirámide. Define y ordena en ella, de mayor a menor rango, los tribunales laborales.



- Cúspide (Roja) - Tribunal Supremo: Máxima instancia a nivel nacional. Resuelve recursos de casación, unificando la doctrina jurisprudencial.
- Segundo escalón (Naranja) - Audiencia Nacional: Resuelve conflictos colectivos que afectan a empresas que tienen centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.
- Tercer escalón (Amarillo) - Tribunales Superiores de Justicia (TSJ): Máximo órgano judicial en el ámbito autonómico. Actúan como segunda instancia, resolviendo recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social.
- Base (Verde) - Tribunales de Instancia (Secciones de lo Social): Son la primera instancia habitual. Constituyen la base de la pirámide y resuelven el gran volumen de conflictos individuales del día a día (despidos, impagos, sanciones, vacaciones) generalmente en su ámbito territorial (sustituyen a los antiguos Juzgados de lo Social).

**11. Indica en el cuaderno cuáles de las siguientes funciones corresponden a la Inspección de Trabajo:**

a) Gestionar y pagar las prestaciones económicas.

b) Vigilar el cumplimiento de la ley.

c) Resolver conflictos dictando sentencias.

d) Redactar leyes.

12. ¿A qué organismo se debe acudir antes de ir al Juzgado de lo Social?

Al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para presentar la papeleta de conciliación e intentar un acuerdo extrajudicial.

13. ¿En qué casos se permiten las grabaciones de móvil como prueba en el Juzgado de lo Social?

Son plenamente válidas como prueba si cumplen tres requisitos:

1. Ser parte activa: El trabajador debe participar directamente en la conversación (no vale grabar a terceros a escondidas).

2. No usar medios ilícitos: La grabación debe obtenerse de forma natural, sin coacciones, extorsión ni hackeos.

3. Prohibida su difusión: La grabación debe usarse única y exclusivamente en el juicio. Subirla a redes sociales o compartirla supone un delito contra la intimidad de la otra persona.