

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

MANUEL BARRERA PÉREZ



CICLOS
FORMATIVOS



educàlia
editorial

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

MANUEL BARRERA PÉREZ



educàlia
editorial

Cuarta edición, 2022

Autor: Manuel Barrera Pérez

Maquetación: Educalia Editorial

Edita: Educàlia Editorial.

Imprime: Grupo Digital 82, S.L.

ISBN: 978-84-941593-6-7

Depósito Legal: V-2096-2013

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/18987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Av. de las Jacarandas, 2, loft 327 - 46100 Burjassot

Tel: 960 624 309 - 963 768 542 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDICE

BLOQUE I - RELACIONES LABORALES

TEMA I. INTRODUCCIÓN AL DERECHO. EL DERECHO LABORAL: ORIGEN. LAS NORMAS DE DERECHO LABORAL.

TEMA II. ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

TEMA III. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL. RELACIONES LABORALES.

TEMA IV. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

TEMA V. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

TEMA VI. EL CONTRATO DE TRABAJO: CAPACIDAD, FORMA, DURACIÓN, MODALIDADES, PERÍODO DE PRUEBA. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES EN LAS NUEVAS ORGANIZACIONES.

TEMA VII. EL SALARIO.

TEMA VIII. TIEMPO DE TRABAJO.

TEMA IX. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TEMA X. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TEMA XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TEMA XII. REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. LA LIBERTAD SINDICAL. CONVENIOS COLECTIVOS. HUELGA.

TEMA XIII. LA SEGURIDAD SOCIAL.

BLOQUE II - BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

TEMA I. ANÁLISIS DE LA PROPIA IDENTIDAD.

TEMA II. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL.

TEMA III. DESARROLLO DE HABILIDADES PARA SUPERAR MÁS FÁCILMENTE EL PROCESO DE SELECCIÓN.

TEMA IV. MÉTODOS, CANALES Y ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA.

BLOQUE III - SALUD LABORAL

TEMA I. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PROFESIONALES. DAÑOS A LA SALUD DERIVADOS DE TALES RIESGOS.

TEMA II. PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

TEMA III. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN LA EMPRESA. PRIMEROS AUXILIOS.

BLOQUE IV- GESTION DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO

TEMA I. EL TRABAJO EN EQUIPO.

TEMA II. GESTIÓN DEL CONFLICTO.



BLOQUE I - RELACIONES LABORALES

Cuando acabes este Bloque serás capaz de ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

TEMA I. INTRODUCCIÓN AL DERECHO. EL DERECHO LABORAL: ORIGEN. LAS NORMAS DE DERECHO LABORAL.

Con este tema aprenderás a identificar conceptos básicos del Derecho del Trabajo.

I.1. CONCEPTO Y RAMAS DEL DERECHO.

Para que la convivencia humana sea posible, hacen falta una serie de normas que regulen los intereses de las personas que componen la sociedad; “unas reglas del juego”.

Estas normas tienen el respaldo del poder político para que sean de obligado cumplimiento, apareciendo así las normas jurídicas. El conjunto de todas las normas jurídicas forma el Ordenamiento Jurídico o Derecho.

Podemos definir el Derecho como el conjunto de normas jurídicas que tienen como objetivo regular la convivencia de una sociedad con idea de hacer justicia.

El Derecho suele dividirse en ramas; algunas de ellas son muy conocidas por todos: Derecho administrativo, penal, fiscal, civil, procesal, internacional, etc.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo también es una rama del Derecho y a ella dedicaremos parte de este curso.

I.2. CONCEPTO Y ORIGEN DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho Laboral es el conjunto de normas que regulan la relación entre un trabajador y un empresario.

Este Derecho surgió para proteger al trabajador.

Podemos situar el nacimiento del Derecho Laboral en torno al comienzo de la Revolución Industrial. En esta época, los empresarios establecían las condiciones de trabajo en sus fábricas y esto provocó muchos abusos: jornadas interminables, trabajo de menores, mujeres embarazadas, sueldos miserables, etc. Ello dio lugar a la aparición de asociaciones de trabajadores para luchar por sus derechos (eran los sindicatos). A medida que los sindicatos fueron cada vez más fuertes, lograron acuerdos con los empresarios para crear unas condiciones de trabajo más dignas (los llamados convenios colectivos). Finalmente, el Estado también intervino para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de normas obligatorias. Todo este conjunto de normas forman hoy el Derecho del Trabajo.

I.3. NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL.

Las fuentes del Derecho Laboral son el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral; aquí encontramos el Derecho aplicable en cada caso.

I.3. 1. La Constitución (CE).

Es la norma suprema porque en ella se encuentra el modelo de Estado (monarquía parlamentaria), establece los derechos y libertades fundamentales de los españoles y fija el marco de convivencia democrática.

Todos los artículos de la CE son posteriormente desarrollados en leyes.

I.3. 2. La ley.

Se entiende por ley la norma aprobada por el Parlamento. Las leyes desarrollan los derechos que aparecen en la CE. La ley más importante en Derecho Laboral es el Estatuto de los Trabajadores; en él se recogen sus derechos y deberes más importantes.

I.3. 3. El Reglamento.

Es una norma aprobada por el Gobierno.

Los reglamentos se dictan normalmente para completar, ejecutar y desarrollar lo establecido en las leyes. Suelen denominarse Reales Decretos, Decretos u Órdenes.

I.3. 4. El Convenio Colectivo.

Podríamos definirlo como el acuerdo escrito entre los representantes de los trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo (salarios, jornada, tipos de contratos, grupos profesionales, faltas y sanciones, etc.). Una vez aprobado, un convenio colectivo obliga a todos los trabajadores que se encuentren en su ámbito de aplicación.

I.3. 5. El contrato de trabajo.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empresario para regular las condiciones de trabajo (duración, salario, jornada, grupo profesional, etc.).

I.3. 6. Usos y costumbres profesionales.

La costumbre es la norma creada e impuesta por el uso social. Sólo se aplica la costumbre si una situación laboral no está regulada por alguna de las normas anteriores.

I.3. 7. Los principios generales del Derecho.

Cuando no exista ninguna de las otras normas para aplicarla a un caso concreto, habrá que acudir a los principios generales del Derecho. Podemos definirlos como “el Derecho del sentido común” propio de todas las personas.

I.4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

Cuando a un caso particular se le pueden aplicar varias normas laborales, nos preguntamos cuál debemos escoger. Para resolver esta situación, existen unos principios de acuerdo con los cuales deben ser aplicadas las normas laborales. Todos ellos están orientados a la protección del trabajador.

- **Principio de jerarquía.** Este principio dice que una norma de rango superior se aplica con preferencia a una de rango inferior; dicho de otra manera, una norma de rango inferior debe respetar el contenido de las normas superiores. Sobre la base de este principio podemos crear una pirámide normativa para el Derecho Laboral:

CONSTITUCIÓN
LEY
REGLAMENTO
CONVENIO COLECTIVO
CONTRATO DE TRABAJO
COSTUMBRE
PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

- **Principio de norma más favorable.** Las normas de rango superior garantizan unos derechos mínimos para los trabajadores, que las normas de rango inferior no pueden empeorar por el principio de jerarquía. Pero estas condiciones mínimas de trabajo pueden ser mejoradas por las normas de rango inferior; así pues, si una norma de rango inferior establece condiciones más favorables para el trabajador que una norma de rango superior, aplicaremos la norma inferior.
- **Principio “pro operario”.** Este principio se puede traducir como “en caso de duda, a favor del trabajador”. Según este principio, si una norma se puede interpretar de varias formas, se escogerá la interpretación que sea más beneficiosa para el trabajador.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** El sentido protector que el Derecho Laboral tiene hacia los trabajadores se refleja en este principio, que prohíbe a los trabajadores renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las leyes laborales o en los convenios colectivos.

TEMA II. ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

Con este tema aprenderás a distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

II.1. ORGANISMOS NACIONALES.

En España, los organismos con competencia en materia laboral son, por un lado los que dependen del Estado, y por otro los que dependen de las comunidades autónomas (CCAA). Es por ello que los estudiaremos de forma separada.

II.1.1. Organismos del Estado.

Se corresponde directamente con el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Según la CE, el Estado tiene competencia exclusiva en legislación laboral. Ello implica el deseo de unas condiciones de trabajo iguales en todo el país.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social tiene una estructura Central y otra periférica:

1. Central: con sede en Madrid.
2. Periférica: en cada provincia existe una representación del Ministerio. En Sevilla se encuentran en la Plaza de España.

II.1.2. Organismos de las Comunidades Autónomas (CCAA).

Las comunidades autónomas también cuentan con órganos centrales y periféricos para “ejecutar la legislación laboral del Estado en sus territorios”, según la CE.

1. Órganos centrales: Consejería de Empleo, Empresas y Trabajadores Autónomos (Avda. Albert Einstein, 4. Isla de la Cartuja 41092 - Sevilla).
2. Órganos periféricos: en cada una de las 8 provincias andaluzas funcionan las Delegaciones Territoriales de la Consejería (la de Sevilla, en la Avenida de Grecia, s/n).

II.2. ORGANISMOS INTERNACIONALES.

Existen una serie de organismos y entidades de Derecho Internacional que, desde mediados de siglo pasado, vienen desarrollando normas en el ámbito del Derecho del Trabajo.

II.2.1. La Unión Europea (UE).

La UE es una organización internacional formada por 27 países: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal, República Checa, Rumanía y Suecia.

La UE publica normas que obligan a todos los Estados miembros. La más importante en materia laboral es el Reglamento sobre libre circulación de trabajadores en la UE, que garantiza que los ciudadanos de la UE tienen derecho a buscar empleo y trabajar en cualquier país de la UE sin necesidad de solicitar un permiso de trabajo.

II.2. 2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta organización trata de lograr acuerdos entre países para mejorar las condiciones de trabajo de las personas de todo el mundo. Se fundó en 1919 y actualmente la componen 187 Estados. España es miembro de la OIT desde su creación.

Los acuerdos de la OIT se denominan Convenios. Estos convenios, una vez aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo (la reunión de todos los países socios), se envían a los países miembros para su ratificación. Si el país en cuestión lo ratifica, el convenio se hace obligatorio en su territorio.

II.3. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son agentes de la autoridad que tienen la misión de velar porque se cumplan las normas laborales y los convenios colectivos en todas las empresas y centros de trabajo.

Para realizar sus funciones pueden entrar libremente y sin avisar en los centros de trabajo; hacerse acompañar por el empresario o por los representantes de los trabajadores; hacer pruebas, exámenes y preguntas o revisar los documentos que crean necesario.

Después de una inspección, el inspector puede adoptar las siguientes medidas:

- Advertir al empresario o a algún trabajador para que cumpla sus obligaciones en materia laboral.
- Requerir al empresario para que adopte determinadas medidas en un plazo determinado (ej. ponerle una carcasa de seguridad a una sierra mecánica; presentar los contratos de trabajo de sus trabajadores; etc.).
- Abrir un expediente sancionador.

La Inspección de Trabajo actúa de la siguiente manera:

- Por iniciativa propia.
- A requerimiento de algún organismo público.
- Por denuncia. Normalmente es un trabajador el que presenta la denuncia.

La sede de la Inspección de Trabajo en Sevilla está en la Plaza de España, Puerta de Aragón. Existe un servicio de consultas al servicio de los trabajadores y empresarios que quieren pedir asesoramiento en materia de trabajo.

II.4. LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO.

La jurisdicción es uno de los poderes del Estado. Se ejerce a través de órganos que tienen como función juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Los órganos de la jurisdicción son los jueces y tribunales. Específicamente, en Derecho del Trabajo se denominan:

- Juzgados de lo Social.
- Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.
- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Cuando un trabajador tiene un problema en la empresa en la que trabaja y quiere acudir a los tribunales para resolverlo, debe ir al Juzgado de lo Social, donde un juez resolverá el asunto.

TEMA III. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL. RELACIONES LABORALES.

Con este tema aprenderás a identificar conceptos básicos del Derecho del Trabajo.

III.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El art. 1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) dice que esta ley se aplica a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, llamada empresario.

1. Voluntariamente: frente a un trabajo obligatorio.
2. Sus servicios: el trabajador se obliga a trabajar personalmente.
3. Retribuidos: el trabajador realiza su trabajo a cambio de un salario.
4. Por cuenta ajena: significa que lo que produzca el trabajador no le pertenece a él, sino al dueño de la empresa.
5. Dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, llamada empresario: el trabajador debe seguir las órdenes del empresario.

Si una persona cumple todas las características citadas, podemos decir que es un “trabajador”, y tendrá todos los derechos que se recogen en el ET.

III.2. TRABAJOS EXCLUIDOS.

El ET excluye de su regulación algunas relaciones que no son de trabajo, aunque puedan parecerlo. Por ello, las personas que aparecen a continuación no se consideran trabajadores, por lo que no se les aplica el ET. Son los siguientes:

- a) los funcionarios públicos.
- b) prestaciones personales *obligatorias*. El ET sólo regula prestaciones *voluntarias*, según el art. 1 ET (ej. el antiguo servicio militar obligatorio).
- d) trabajos benévolos, gratuitos, altruistas, de buena vecindad, etc. (ej. voluntariado).
- e) trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado del trabajador. Ahora bien, ¿a quién considera el ET “familiares”? Para ser familiar del empresario y estar incluido en este apartado hay que reunir dos requisitos:
 - ser cónyuge, ascendiente, descendiente o colateral por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario.
 - convivir con el empresario.

Si una persona al servicio del empresario cumple estos dos requisitos, se le considera su familiar, y a no ser que demuestre que tiene contrato de trabajo, se le excluye del ámbito del Derecho del Trabajo. ¿Qué se le considerará? La ley le considera empresario y por tanto, deberá darse de alta en el régimen especial de autónomos.

- f) operadores mercantiles independientes (ej. una persona que trabaja vendiendo pisos, agentes de seguros, etc. y en general, todas las personas con un *contrato mercantil*).

III.3. RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO.

Existen una serie de relaciones trabajador-empresario, que aun siendo laborales y regulándose por el Derecho del Trabajo, se consideran especiales. Las personas que aparecen a continuación, sí son trabajadores: altos directivos, personas al servicio del hogar familiar, el trabajo de los reclusos en la cárcel, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, etc.