

Formación y Orientación Laboral



Carlos José Riquelme Jiménez

FOL



Autor: Carlos José Riquelme Jiménez

Maquetación: Patricia Penavella Soto

Imprime: Publidisa, S.A.

ISBN: 978-84-15161-95-0

Depósito Legal: V-2444-2012

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, S.L.

Avda de les Jacarandes 2 loft 327 46100 Burjassot-València

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

E-Mail: educaliaeditorial@e-ducalia.com

<http://www.e-ducalia.com/material-escolar-colegios-ies.php>

Este libro, *Formación y Orientación Laboral*, desarrolla de forma completa e integrada la totalidad de los contenidos de este módulo profesional, de acuerdo a los nuevos currículos establecidos tras la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación, con objeto de que los alumnos adquieran los conocimientos básicos y necesarios vinculados a esta materia.

Su principal objetivo es dar a conocer al alumnado los principios básicos del funcionamiento del mercado laboral, para facilitar su acceso y adaptación satisfactoria al mismo, en un entorno cambiante que requiere una recualificación continua.

La edición de esta obra, actualizada a julio de 2012, ha introducido las últimas modificaciones legislativas que se han producido en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, así como los datos de las estadísticas más recientes publicadas sobre el mercado de trabajo.

El manual se ha dividido en 19 unidades de trabajo que han sido secuenciadas de forma lógica, coherente y equilibrada. En cada una de ellas, los contenidos del módulo se han desarrollado desde un punto de vista teórico-práctico, a través de una exposición clara, sintética y cercana a la realidad laboral, con objeto de motivar al alumno. Con ello, hemos pretendido potenciar sus capacidades de comprensión, análisis, búsqueda y relación, así como su propia iniciativa, para dotarle de las herramientas necesarias que le permitan afrontar las situaciones que puedan surgir en su futuro entorno profesional.

Todas las Unidades de Trabajo del libro vienen precedidas de una introducción de carácter didáctico y cuentan con un importante apoyo visual (mapas conceptuales, esquemas, tablas, cuadros, etc), con objeto de facilitar al máximo la comprensión y el aprendizaje de los contenidos. El desarrollo teórico se complementa con múltiples actividades prácticas resueltas, de refuerzo y aclaración, y otras que se plantean para su posible solución, vinculándose todas ellas al entorno de trabajo. De igual modo, sobre determinados aspectos relevantes se facilitan informaciones y lecturas complementarias que permitan una comprensión global de la materia tratada. Al término de cada Unidad, se recogen diversas actividades finales que tienen por objeto consolidar y mejorar los conocimientos adquiridos por el alumno; una propuesta variada de recursos (sentencias, artículos, lecturas, noticias de prensa, vídeos, páginas web, filmografía, etc), que le aproximen al entorno laboral; y, finalmente, un ejercicio de autoevaluación que le permita medir su progreso. Con ello, pretendemos fomentar el trabajo autónomo del alumno y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esperamos que el material didáctico que se presenta sea de utilidad para el profesorado que imparta el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en los distintos Ciclos Formativos de Formación Profesional y, a su vez, resulte claro, didáctico y comprensible para el alumno, con el fin de que pueda servirle como instrumento válido para su futura inserción profesional. El autor agradece de antemano las sugerencias, observaciones y críticas que profesores y alumnos puedan aportar para la mejora de esta obra en ediciones futuras.

El autor

Índice de contenidos

UNIDAD DE TRABAJO 1. EL DERECHO DEL TRABAJO	11
Mapa conceptual de la Unidad	12
1. El Derecho y sus ramas.	13
2. El Derecho del Trabajo.	14
3. Las fuentes del Derecho del Trabajo.	17
3.1. Concepto: ¿Quién y cómo crea el Derecho?.....	17
3.2. Las normas internacionales del Derecho del Trabajo.....	18
3.3. La normativa de la Unión Europea.....	20
3.4. El contenido laboral de la Constitución Española.....	22
3.5. Fuentes estatales y otras fuentes.....	23
3.6. El convenio colectivo como norma específica del ámbito laboral.....	26
3.7. Usos y costumbres locales y profesionales.....	27
3.8. Principios generales del Derecho.....	27
4. La jerarquía normativa en el ámbito laboral.	28
5. Principios de aplicación e interpretación del Derecho del Trabajo.	29
6. El control del Derecho del Trabajo.	30
6.1. La Administración laboral: la Inspección de Trabajo.....	30
6.2. La Jurisdicción social.....	31
Actividades finales.	33
Recursos.	34
Autoevaluación.	36
UNIDAD DE TRABAJO 2. EL CONTRATO DE TRABAJO	37
Mapa conceptual de la Unidad	38
1. Concepto y características del contrato de trabajo.	39
2. Los sujetos de la relación laboral.	39
2.1. El trabajador: su capacidad.....	39
2.2. El empresario: su capacidad.....	41
3. Los elementos del contrato de trabajo. Su validez.	41
4. Actividades excluidas de la legislación laboral.	42
5. Relaciones laborales de carácter especial.	44
6. Aspectos básicos de un contrato de trabajo.	45
6.1. Derechos del trabajador.....	45
6.2. Deberes del trabajador.....	47
6.3. Potestades del empresario: el poder de dirección y el poder disciplinario.....	49
6.4. La clasificación profesional.....	51
6.5. La forma del contrato de trabajo.....	52
6.6. Duración del contrato de trabajo.....	53
6.7. El periodo de prueba.....	54
6.8. Contenido mínimo del contrato de trabajo.....	56
Actividades finales.	58
Recursos.	59
Autoevaluación.	61
UNIDAD DE TRABAJO 3. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO	62
Mapa conceptual de la Unidad	63
1. Contratos de trabajo formativos.	64
1.1. Contrato en prácticas.....	64
1.2. Contrato para la formación y el aprendizaje.....	66
1.3. Características comunes a los contratos formativos.....	67
2. Contratos de duración determinada.	68
2.1. Contrato de obra o servicio determinado.....	68
2.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	69
2.3. Contrato de interinidad.....	69
2.4. Otros contratos de interinidad.....	70
2.5. La conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada.....	71
3. Los contratos de trabajo indefinidos.	71
3.1. Contrato por tiempo indefinido ordinario.....	71
3.2. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.....	72
4. Contratación a tiempo parcial.	72
5. Modalidades de contratos de trabajo para personas con discapacidad.	76
6. Otros contratos de trabajo.	78
7. Medidas de fomento de la contratación.	79
8. La contratación en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).	81
Actividades finales.	83
Recursos.	84
Autoevaluación.	87

UNIDAD DE TRABAJO 4. EL TIEMPO DE TRABAJO Y EL SALARIO (90)

Mapa conceptual de la Unidad	91
1. El tiempo de trabajo como prestación básica del trabajador.	92
1.1. La jornada ordinaria de trabajo.	92
1.2. Los descansos en la jornada laboral.	93
1.3. Ampliaciones y limitaciones de la jornada de trabajo.	94
1.4. El trabajo a turnos y el trabajo nocturno.	95
1.5. Las horas extraordinarias.	96
1.6. El calendario laboral.	97
1.6.1. El horario de trabajo.	98
1.6.2. Las fiestas laborales.	98
1.6.3. Las vacaciones.	99
1.7. Permisos.	100
2. El salario como prestación básica del empresario.	102
2.1. Concepto y clases de salario.	102
2.2. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM).	103
2.3. Las garantías del salario. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).	104
2.4. Compensación y absorción de los salarios.	106
Actividades finales.	107
Recursos.	109
Autoevaluación.	113

UNIDAD DE TRABAJO 5. LA NÓMINA O RECIBO DE SALARIOS (115)

Mapa conceptual de la Unidad	116
1. El recibo de salarios.	117
2. Encabezamiento y periodo de liquidación.	117
3. Los devengos.	118
3.1. Percepciones salariales.	118
3.2. Percepciones extrasalariales.	121
4. Deducciones.	122
5. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social. Conceptos de recaudación conjunta y base sujeta a retención de IRPF.	122
6. Cálculo de las deducciones.	127
7. Liquidación y pago del salario.	129
8. Ejemplo de confección de una nómina.	129
Actividades finales.	133
Recursos.	135
Autoevaluación.	138

UNIDAD DE TRABAJO 6. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN**LABORAL (140)**

Mapa conceptual de la Unidad	141
1. Modificación del contrato de trabajo.	142
1.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	142
1.2. Movilidad funcional.	144
1.3. Movilidad geográfica.	145
2. Suspensión del contrato de trabajo.	148
3. Excedencias.	150
4. La extinción del contrato de trabajo y sus causas.	152
4.1. Extinción del contrato por causas ajenas a la voluntad de empresario y trabajador.	152
4.2. Extinción del contrato por voluntad del empresario y del trabajador.	153
4.3. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.	153
4.4. Extinción del contrato por voluntad del empresario.	154
4.4.1. Despido disciplinario.	155
4.4.2. Despido por causas objetivas.	156
4.4.3. Despido colectivo.	157
4.4.4. Extinción por fuerza mayor.	160
4.5. El finiquito.	160
4.6. Impugnación del despido.	161
Actividades finales.	165
Recursos.	167
Autoevaluación.	169

UNIDAD DE TRABAJO 7. LA SEGURIDAD SOCIAL (171)

Mapa conceptual de la Unidad	172
---	------------

1. El Sistema de la Seguridad Social.	173
1.1. Concepto, finalidad y principios.	173
1.2. Campo de aplicación.	175
1.3. Estructura de la Seguridad Social. Diferentes regímenes.	175
1.4. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social.	176
2. Organización de la gestión de la Seguridad Social.	177
3. Obligaciones del empresario con la Seguridad Social.	178
4. La acción protectora en el Régimen General: diferentes prestaciones.	179
4.1. La asistencia sanitaria.	179
4.2. La incapacidad temporal.	180
4.3. La incapacidad permanente.	182
4.4. La maternidad.	184
4.5. La paternidad.	185
4.6. Riesgo durante el embarazo.	185
4.7. Riesgo durante la lactancia natural.	186
4.8. Desempleo.	186
4.8.1. Nivel contributivo: la prestación por desempleo.	186
4.8.2. Nivel asistencial: subsidio de desempleo.	189
4.9. La jubilación.	190
4.10. Otras prestaciones: muerte y supervivencia.	191
Actividades finales.	193
Recursos.	195
Autoevaluación.	198

UNIDAD DE TRABAJO 8. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

LOS SINDICATOS	200
Mapa conceptual de la Unidad.	201
1. La libertad sindical y los sindicatos.	202
2. Las asociaciones empresariales.	204
3. Participación de los trabajadores en la empresa.	204
3.1. Órganos de representación unitaria: delegados de personal y Comité de empresa.	204
3.2. La representación sindical en la empresa: las secciones sindicales y los delegados sindicales.	207
3.3. Derecho de reunión de los trabajadores.	208
4. La negociación colectiva en la empresa. Los convenios colectivos.	208
4.1. Concepto de convenio colectivo.	208
4.2. Convenio colectivo estatutario.	209
4.3. Acuerdos marco y acuerdos sobre materias concretas.	213
4.4. Convenio colectivo extraestatutario.	214
5. Conflictos laborales.	214
5.1. Tipos.	214
5.2. Formas de manifestación.	214
5.2.1. La huelga.	215
5.2.2. El cierre patronal.	218
5.3. Procedimientos de resolución de los conflictos colectivos.	219
Actividades finales.	221
Recursos.	223
Autoevaluación.	225

UNIDAD DE TRABAJO 9. EL TRABAJADOR Y LOS NUEVOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN

DEL TRABAJO EN ENTORNOS EMERGENTES	227
Mapa conceptual de la Unidad	228
1. La realidad de la empresa.	229
2. La empresa como organización. Su estructura.	230
3. Modelos de organización de la producción y el trabajo.	233
4. Las nuevas estructuras organizativas de la empresa en el siglo XXI.	238
5. Aspectos a considerar en la elección de los actuales modelos de organización de la empresa.	242
5.1. La localización de la empresa y su dimensión.	242
5.2. Factores tecnológicos.	243
5.3. Factores económicos.	243
5.4. Factores laborales.	244
5.5. Factores socioculturales.	246
5.6. Otros factores.	246
6. Ventajas para los trabajadores derivadas de la organización del trabajo en los nuevos entornos emergentes.	246
7. ¿Por qué no puede funcionar una organización?	247

Actividades finales	248
Recursos	249
Autoevaluación	251
UNIDAD DE TRABAJO 10. SALUD Y TRABAJO	253
Mapa conceptual de la Unidad	254
1. La relación entre el trabajo y la salud	255
2. Aspectos básicos de la prevención de riesgos laborales	255
3. Factores de riesgo	256
4. Los daños derivados del trabajo	257
4.1. Patologías específicas del trabajo.....	257
4.1.1. El accidente de trabajo.....	257
4.1.2. La enfermedad profesional.....	259
4.2. Patologías inespecíficas y emergentes en el trabajo.....	261
5. Marco legal de la Prevención de Riesgos Laborales	262
5.1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	262
5.2. Obligación general de seguridad del empresario.....	263
5.3. Obligaciones específicas del empresario en materia de seguridad.....	263
5.4. Obligaciones específicas del empresario en relación a situaciones de riesgo extremo.....	267
5.5. Obligaciones específicas del empresario respecto a determinados colectivos de trabajadores.....	268
5.6. Obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud.....	269
5.7. Responsabilidad de la empresa en materia preventiva.....	270
6. Técnicas de prevención de riesgos laborales	270
Actividades finales	272
Recursos	274
Autoevaluación	276
UNIDAD DE TRABAJO 11. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LABORALES LIGADOS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES	278
Mapa conceptual de la Unidad	279
1. La Higiene Industrial	280
2. Agentes Físicos	280
2.1. Ruido.....	280
2.2. Iluminación.....	283
2.3. Vibraciones.....	285
2.4. Ambiente térmico.....	286
2.5. Radiaciones.....	289
3. Agentes químicos	291
4. Agentes biológicos	293
5. Vías de entrada en el organismo humano de los distintos agentes	295
Actividades finales	296
Recursos	297
Autoevaluación	300
UNIDAD DE TRABAJO 12. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES	302
Mapa conceptual de la Unidad	303
1. Factores de riesgo vinculados a las condiciones de Seguridad	304
1.1. Condiciones generales de los lugares de trabajo.....	304
1.2. Los equipos de trabajo.....	305
1.3. El riesgo eléctrico.....	308
1.4. Los incendios.....	311
2. Factores de riesgo derivados de las condiciones ergonómicas: la carga de trabajo	315
2.1. La carga física.....	315
2.2. La fatiga física y los trastornos músculo-esqueléticos.....	319
2.3. La carga y la fatiga mentales.....	320
3. Factores de riesgo psicosocial	320
3.1. Análisis de los principales factores.....	320
3.2. Principales daños derivados de los factores psicosociales.....	322
- El estrés.....	
- La insatisfacción laboral.....	
- El acoso laboral (mobbing).....	
- El síndrome del quemado (burnout).....	
Actividades finales	324
Recursos	326
Autoevaluación	330

UNIDAD DE TRABAJO 13. GESTIÓN DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	332
Mapa conceptual de la Unidad	333
1. Gestión de la acción preventiva en la empresa y sus principios.	334
2. Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.	336
3. Modalidades de organización de la prevención de riesgos en la empresa.	337
4. Funciones y formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.	339
5. La representación de los trabajadores en materia de prevención.	339
5.1. Los Delegados de Prevención.	339
5.2. El Comité de Seguridad y Salud.	341
6. Gestión de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en la empresa.	341
6.1. La investigación del accidente de trabajo.	342
6.2. La notificación del accidente de trabajo.	344
6.3. Análisis estadístico de los accidentes de trabajo.	345
6.4. La notificación de las enfermedades profesionales.	347
Actividades finales.	348
Recursos.	349
Autoevaluación.	352
UNIDAD DE TRABAJO 14. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE SU PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	354
Mapa conceptual de la Unidad	355
1. Evaluación de riesgos laborales.	356
2. Planificación de la acción preventiva.	359
3. Prevención y protección frente a los riesgos laborales.	360
3.1. Medidas de prevención.	360
3.2. Medidas de protección.	361
3.2.1. Medidas de protección colectiva.	361
3.2.2. Equipos de protección individual (EPIs).	362
3.3. Señalización de Seguridad.	364
3.4. Medidas de emergencia.	369
4. El Plan de Autoprotección.	369
4.1. Plan de actuación en emergencias.	370
4.1.1. Plan de evacuación.	371
4.1.2. Confinamiento.	372
Actividades finales.	373
Recursos.	375
Autoevaluación.	378
UNIDAD DE TRABAJO 15. LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA	380
Mapa conceptual de la Unidad	381
1. Los primeros auxilios.	382
2. Principios y prioridades en la aplicación de los primeros auxilios: la cadena de socorro.	382
3. Atención y clasificación de heridos múltiples en un accidente. El triage.	383
4. Valoración de los accidentados: Soporte Vital Básico (SVB) y evaluación secundaria.	384
5. Aplicación de los primeros auxilios a los diferentes tipos de lesiones del accidentado.	390
5.1. Quemaduras.	390
5.2. Congelaciones.	392
5.3. Heridas.	393
5.4. Contusiones.	396
5.5. Hemorragias.	396
5.6. Fracturas, esguinces y luxaciones.	400
5.7. Asfixia.	402
5.8. Otras lesiones.	404
5.8.1. Lesiones oculares.	404
5.8.2. Lesiones provocadas por contacto eléctrico.	405
6. Traslado de los accidentados.	406
7. Los primeros auxilios en el centro de trabajo: su organización. El botiquín de primeros auxilios.	408
Actividades finales.	410
Recursos.	411
Autoevaluación.	414
UNIDAD DE TRABAJO 16. LA PLANIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	416
Mapa conceptual de la Unidad	417
1. La planificación profesional.	418
1.1. El inventario personal y profesional.	418

1.2. El conocimiento de las profesiones.	420
1.3. El objetivo profesional.	421
1.4. Los itinerarios formativo-profesionalizadores.	421
1.5. El mercado de trabajo.	426
1.6. La toma de decisiones.	431
2. La inserción en el mercado laboral.	431
2.1. El trabajo por cuenta ajena en la empresa privada.	431
2.2. El autoempleo.	431
2.3. La iniciativa emprendedora.	432
2.4. Empleo en la Administración Pública.	433
3. Formación y empleo en la Unión Europea.	434
Actividades finales.	436
Recursos.	438
Autoevaluación.	439

UNIDAD DE TRABAJO 17. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL (441)

Mapa conceptual de la Unidad	442
1. Fuentes de información para la inserción laboral.	443
2. Búsqueda activa de empleo: la autocandidatura.	447
3. Internet y la búsqueda de empleo: las redes sociales.	448
4. La selección de personal en las empresas: distintas fases.	450
5. La carta de presentación.	452
6. El currículum vitae.	453
7. La selección del candidato.	457
7.1 Las pruebas.	457
7.2 La entrevista de selección.	458
Actividades finales.	461
Recursos.	462
Autoevaluación.	464

UNIDAD DE TRABAJO 18. LOS EQUIPOS DE TRABAJO (465)

Mapa conceptual de la Unidad.	466
1. Grupos y equipos de trabajo.	467
2. Funciones de los equipos de trabajo.	468
3. Tipos de equipos de trabajo.	468
4. El ciclo de vida del equipo de trabajo.	470
5. La comunicación dentro del equipo de trabajo.	471
6. La eficiencia de un equipo de trabajo.	475
7. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.	476
8. La participación en los equipos de trabajo: los roles grupales.	477
9. Técnicas de trabajo en equipo.	479
10. La reunión de trabajo.	481
Actividades finales.	483
Recursos.	485
Autoevaluación.	489

UNIDAD DE TRABAJO 19. LOS CONFLICTOS Y SU GESTIÓN EN LA EMPRESA (490)

Mapa conceptual de la Unidad	491
1. El conflicto en la empresa.	492
1.1. Concepto y elementos del conflicto.	492
1.2. Fases de un conflicto.	493
1.3. Tipos de conflictos.	494
1.4. ¿Cómo prevenir un conflicto?	495
2. La resolución del conflicto.	496
2.1. Aspectos que condicionan su resolución.	496
2.2. El proceso de resolución y sus fases.	496
2.3. La ética en la toma de decisiones en la organización.	497
2.4. La negociación como forma de resolución del conflicto.	497
2.5. Otros mecanismos de resolución de conflictos.	505
Actividades finales.	507
Recursos.	509
Autoevaluación.	512

SOLUCIONARIO DE LAS AUTOEVALUACIONES 513

GLOSARIO DE TÉRMINOS 514

Objetivos

- ☞ Identificar las características básicas de un contrato de trabajo y los aspectos que condicionan la capacidad del empresario y del trabajador.
- ☞ Determinar los elementos de un contrato en general, y de un contrato de trabajo en particular.
- ☞ Señalar las actividades excluidas de la legislación laboral y aquellas que tienen una regulación especial.
- ☞ Identificar los derechos y obligaciones de empresario y trabajador.
- ☞ Delimitar los aspectos esenciales que condicionan la relación laboral.
- ☞ Valorar la importancia de la legislación laboral en el reconocimiento y garantía de los derechos y deberes de empresarios y trabajadores.

Contenidos

Mapa conceptual

1. **Concepto y características del contrato de trabajo.**
2. **Los sujetos de la relación laboral.**
 - 2.1. El trabajador: su capacidad.
 - 2.2. El empresario: su capacidad.
3. **Los elementos del contrato de trabajo. Su validez.**
4. **Actividades excluidas de la legislación laboral.**
5. **Relaciones laborales de carácter especial.**
6. **Aspectos básicos de un contrato de trabajo.**
 - 6.1. Derechos del trabajador.
 - 6.1.1. Derechos básicos del trabajador.
 - 6.1.2. Derechos del trabajador derivados directamente del contrato de trabajo y obligaciones para el empresario.
 - 6.2. Deberes del trabajador.
 - 6.3. Potestades del empresario: el poder de dirección y el poder disciplinario.
 - 6.3.1. El poder de dirección.
 - 6.3.2. El poder disciplinario.
 - 6.4. La clasificación profesional.
 - 6.5. La forma del contrato de trabajo.
 - 6.6. Duración del contrato de trabajo.
 - 6.7. El periodo de prueba.
 - 6.8. Contenido mínimo del contrato de trabajo.

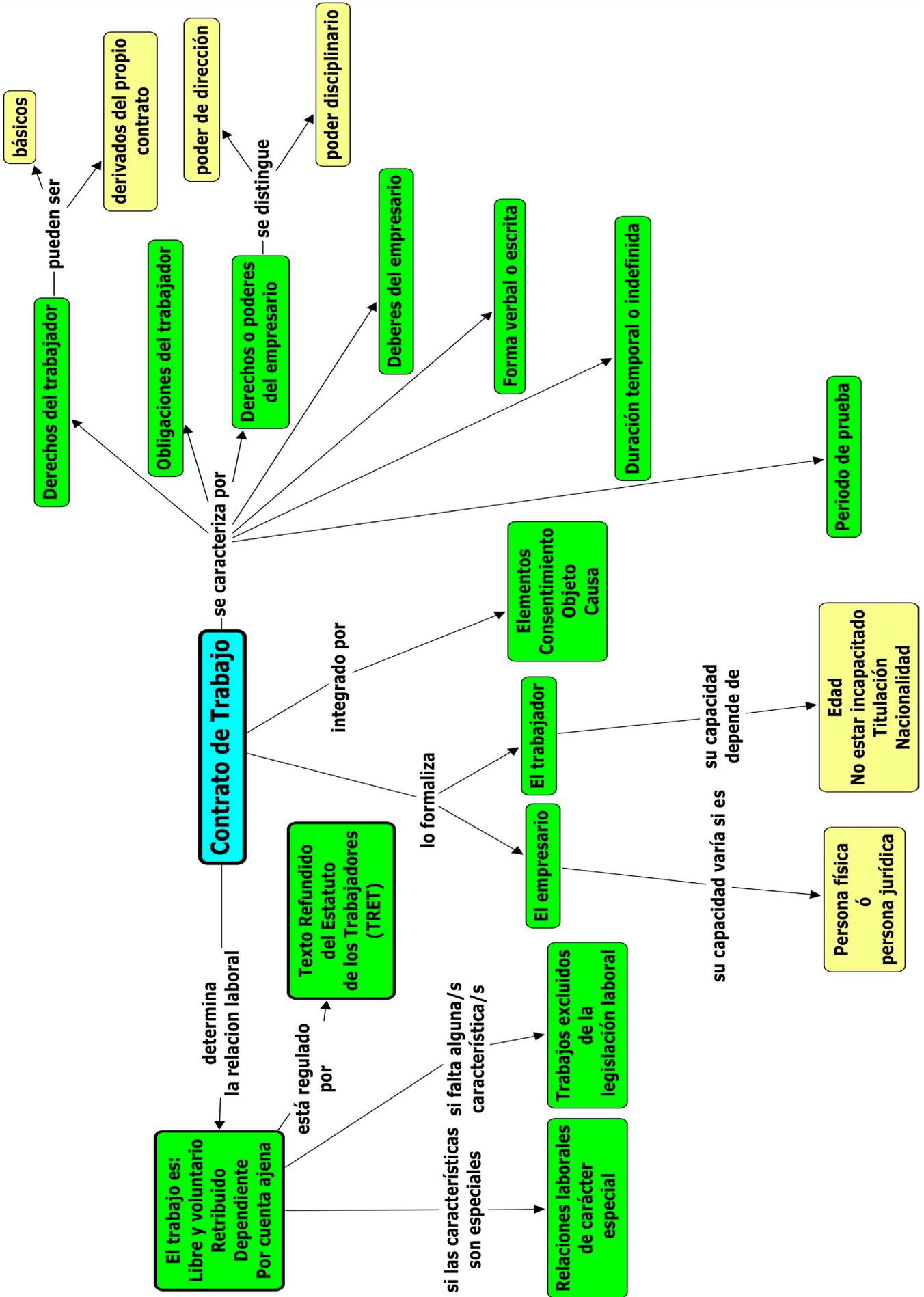
Actividades finales

Recursos

Autoevaluación

Competencias básicas: Competencia social y científica; Competencia en comunicación lingüística; Competencia sobre el tratamiento de la información y competencia digital; Competencia social y ciudadana; Competencia emocional (ámbito de Castilla-La Mancha).

Educación en valores: Educación moral y cívica; Educación para la salud; Educación del consumidor; Educación no sexista; Educación ambiental.



Mapa Conceptual Unidad de Trabajo nº 2.

En la Unidad anterior estudiaste el concepto y características del Derecho del Trabajo, con objeto de conocer el conjunto de normas que regulan la relación laboral que se establece entre un empresario y un trabajador. Como vamos a desarrollar en esta Unidad, dicha relación laboral se formaliza en el contrato de trabajo.

1. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La relación laboral que se establece entre un empresario y un trabajador se articula a través del contrato de trabajo. Éste puede definirse como un acuerdo expreso o tácito entre un empresario y un trabajador, a través del cual éste se obliga a prestar al empresario un servicio voluntario, personal, productivo, por cuenta ajena, en condiciones de dependencia y a cambio de una retribución. Todas estas características, como vimos en la Unidad anterior, definían al propio Derecho del Trabajo.

Características del Contrato de Trabajo

Voluntario	El trabajador realiza su prestación laboral sin que se le pueda forzar a ello, pues la libertad es un derecho fundamental. Se reconoce el derecho a la libre elección de profesión u oficio.
Personal	El trabajador ha de realizar por sí mismo la actividad a la que se ha comprometido, sin que quepa su sustitución.
Productivo	Implica que el trabajador se compromete a realizar la actividad laboral con un cierto rendimiento, normal o pactado expresamente.
Retribuido	El trabajador tiene derecho a recibir una contraprestación (salario) a cambio del trabajo realizado.
Dependiente	El trabajador realiza su actividad bajo las órdenes del empresario y dentro de su ámbito de organización, pues éste tiene el denominado poder de dirección.
Por cuenta ajena	El resultado de la actividad del trabajador se atribuye al empresario.

2. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

De la definición que hemos visto del contrato de trabajo, son dos los sujetos de la relación laboral: trabajador y empresario. Ahora bien, para que puedan celebrar válidamente un contrato, la ley exige que posean capacidad para contratar, es decir aptitud para poder obligarse en una relación laboral.

2.1. El trabajador: su capacidad

El trabajador es la persona física que presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. Para valorar su capacidad para realizar un contrato de trabajo, se han de tener en cuenta varias circunstancias:

Aspectos que condicionan la capacidad del trabajador

- ☞ Edad.
- ☞ No estar incapacitado.
- ☞ Titulación.
- ☞ Nacionalidad.

a) Teniendo en cuenta la edad del trabajador, pueden distinguirse cuatro supuestos:

Los mayores de 18 años	Pueden contratar por sí mismos.
Los mayores de 16 años y menores de 18, emancipados o que tengan el beneficio de la mayoría de edad	Pueden contratar por sí mismos.

Mayores de 16 años y menores de 18 que no estén emancipados ni gocen del beneficio de mayoría de edad	Requieren el consentimiento de sus padres o tutores, o autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo para poder contratar. La autorización puede realizarse de forma oral o escrita, expresa e incluso tácita.
Menor de 16 años	No puede ser admitido al trabajo. El contrato que se celebre con él es nulo, sin perjuicio de que el empresario le deba por los servicios prestados las remuneraciones propias de un contrato válido. La anulación puede ser instada por el representante del menor, o por él mismo al emanciparse. También puede apreciarse de oficio por el juez laboral. No obstante, en casos excepcionales y por la Autoridad Laboral, puede autorizarse la intervención de menores de 16 años en espectáculos públicos, siempre que esto no suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana (piensa, por ejemplo, en los menores que actúan en series televisivas, anuncios, teatros, circos...)

Observa: ¿Qué diferencia hay entre los términos “expreso” y “tácito”?

A veces, cuando autorizamos o damos nuestro consentimiento a la conducta de otra persona, dejamos constancia de ello redactándolo en un documento o manifestándolo verbalmente. En este caso, decimos que actuamos de forma expresa. En cambio, otras veces, manifestamos nuestra conformidad no oponiéndonos a esa conducta, sin necesidad de mostrar nuestra aprobación verbalmente o por escrito. En este caso, se dice que obramos de forma tácita.

Para saber más: ¿Qué es la emancipación y el beneficio de mayoría de edad?

La emancipación va a permitir que la persona menor de edad actúe como si fuera mayor, en determinados ámbitos.

Se adquiere por:

- ** Vivir de forma independiente de los padres, sin oposición de éstos.
- ** Por matrimonio (que puede contraerse a partir de los 14 años, pero que no supone alcanzar la capacidad para celebrar un contrato de trabajo hasta los 16 años).
- ** Por concesión judicial.
- ** Por concesión de quienes ejercen la patria potestad.

Junto a la emancipación hay que señalar que el denominado “beneficio de mayoría de edad” se concede por el juez cuando el menor está sujeto a tutela (es decir, un tutor hace las veces de padre o madre, al faltar éstos).

No olvides que un menor de 18 años...

- No puede realizar trabajos nocturnos (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana).
- No puede hacer horas extraordinarias.
- No puede llevar a cabo aquellas actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y personal.

b) Teniendo en cuenta la capacidad del trabajador

Determinadas enfermedades o deficiencias físicas o psíquicas impiden a la persona actuar por sí misma y constituyen causas de incapacitación. La declaración de incapacitación y su alcance se realizan por sentencia judicial, y el incapacitado quedará bajo el cuidado de un tutor.

c) Titulación:

Determinadas actividades (abogado, médico...) requieren poseer una titulación para ejercerlas válidamente.

d) Nacionalidad

Al pertenecer España a la Unión Europea, cabe distinguir dos supuestos:

Ciudadanos de la Unión Europea	Todos los ciudadanos de países miembros de la UE gozan, como ya vimos en la Unidad anterior, de libertad de circulación en el territorio de la Unión, de modo que no pueden ser discriminados en el ámbito laboral, sin perjuicio de los límites establecidos por razón de orden público, seguridad y salud pública. También existen limitaciones en el acceso a determinados empleos en la Administración Pública.
Extranjeros no comunitarios	Se les exige un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Actividad resuelta

Juan Gómez, de 17 años, empezó a trabajar con 16 y desde hace 6 meses vive de forma independiente en un piso, sin que sus padres se hayan opuesto a ello. Hace diez días fue despedido de su trabajo y ha encontrado un nuevo empleo en otra empresa del sector. Cuando el empresario va a formalizar con él el contrato de trabajo, le advierte que dado que es menor de edad, no será posible realizar el contrato si no le autorizan sus padres debidamente.

¿Es necesaria la autorización de los padres de Juan Gómez para que éste pueda realizar el contrato de trabajo?.

Propuesta de solución:

No es necesaria la autorización de sus padres porque Juan tiene más de 16 años, vive de forma independiente con el consentimiento tácito de sus padres ya que no se han opuesto a que viva sólo y puede considerársele un menor emancipado.

2.2. El empresario: su capacidad

La capacidad del empresario para celebrar contratos de trabajo se rige por diferentes reglas, según se trate de un empresario individual (persona física) o de un empresario social (persona jurídica).

Empresario individual	Realiza en nombre propio o a través de sus representantes, y de modo habitual, una actividad comercial, industrial o profesional, respondiendo de sus obligaciones tanto con su patrimonio empresarial como personal. Se distinguen los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> ☒ Los mayores de 18 años: pueden contratar por sí mismos. ☒ Los mayores de 16 y menores de 18 que estén emancipados o que hubieran obtenido el beneficio de la mayoría de edad concedido por el juez: pueden contratar por sí mismos. ☒ En ambos casos, si han sido incapacitados, deberán contratar a través de su representante legal (padres o tutor). ☒ Los menores de 18 no emancipados y, por tanto, sometidos a patria potestad o tutela, pueden contratar representados por su padre o madre, o, en su caso, por su tutor.
Empresario social	Una o varias personas físicas crean una sociedad con el fin de realizar una actividad que excede a ellos mismos y obtener un beneficio. Por ejemplo, sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, sociedades laborales... Para que la sociedad pueda actuar, es preciso que haya sido constituida válidamente.

Un supuesto especial de empresario son las *Empresas de Trabajo Temporal (ETT)*, cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, de forma temporal, trabajadores contratados por ella, como veremos en la Unidad de Trabajo 3. Requieren de una autorización de la Autoridad Laboral para constituirse válidamente.

3. LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. SU VALIDEZ

El contrato de trabajo, al igual que todo contrato en general, reúne tres elementos básicos:

Consentimiento	Supone la concurrencia de la oferta del empresario y la aceptación por parte del trabajador. Desde que se produce, el contrato entra en vigor. Ha de ser prestado de forma libre y voluntaria, es decir sin que exista error, violencia, intimidación o dolo (engaño).
-----------------------	--

Objeto	Está formado por la prestación laboral del trabajador y la contraprestación salarial del empresario. Ha de ser posible, lícito (conforme a la ley o buenas costumbres) y determinado (o determinable, sin necesidad de nuevo contrato).
Causa	Supone intercambiar salario por trabajo en condiciones de dependencia y ajenidad, con objeto de que el trabajador participe en la producción de bienes y servicios.

Cuando uno de estos elementos falta o no se ha cumplido lo que la ley determina en relación a alguno de ellos, el contrato puede ser nulo. En función de que se pueda o no subsanar el defecto, se distingue entre:

- **Nulidad parcial:** el contrato conserva cierta validez, sustituyéndose la parte nula por lo establecido legalmente. Imagina que una cláusula de un contrato señala que el trabajador renuncia al descanso semanal de día y medio establecido legalmente, de forma permanente. Esa cláusula sería nula, y se sustituiría por lo que prescribe la ley, desplegando normalmente sus efectos el resto del contrato.
- **Nulidad total:** en caso de que no sea subsanable. Imagina que se ha contratado a un menor de edad como dependiente en una tienda. El contrato sería nulo de pleno derecho, sin perjuicio de que se retribuyera al menor por el trabajo que hubiera realizado y se exigiera la responsabilidad correspondiente al empresario por incumplimiento de la ley.

Actividad para resolver

Un trabajador emigrante, con residencia legal en España, celebra una entrevista de trabajo con un empresario. Al final de la misma, éste está interesado en contratarle y le ofrece al trabajador la posibilidad de formalizar un contrato de trabajo en ese momento. El trabajador comenta que prefiere meditarlo, pero el empresario le amenaza que si no acepta de inmediato, tiene posibilidad de gestionar su expulsión de España. El trabajador, sintiéndose amenazado, firma el contrato de trabajo. ¿Es válido el contrato de trabajo?. Justifica tu respuesta.

4. ACTIVIDADES EXCLUIDAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

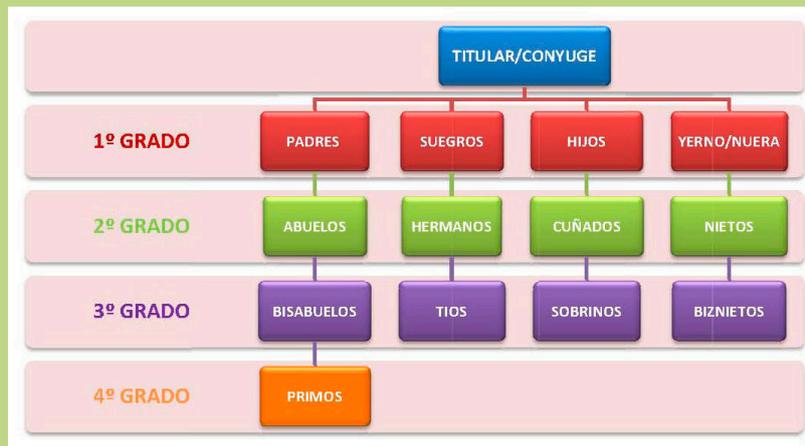
Como hemos visto, la relación laboral se caracteriza, entre otros aspectos, porque la prestación laboral se realiza de forma voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y a cambio de una remuneración. Cuando falta alguna de estas características, o bien, reuniéndose todas, se dispone mediante ley su regulación a través de normas administrativas o estatutarias, no puede hablarse de relación laboral. Vamos a analizar los diferentes supuestos que se recogen en el art. 1.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET):

Funcionarios públicos y asimilados	La relación que existe entre el funcionario y la Administración es peculiar, pues se encarga de gestionar los servicios públicos de la Comunidad. No aparecen de modo claro ni la dependencia, ni la ajenidad. No obstante, la propia legislación administrativa permite la posibilidad de que la Administración celebre contratos de trabajo. Se incluye a los funcionarios públicos de la Administración (estatal, autonómica, local e institucional) cuya regulación se realiza por el Estatuto Básico de la Función Pública, así como al personal estatutario al servicio de las entidades gestoras de la Seguridad Social (médicos, auxiliares de clínica...).
Prestaciones personales obligatorias	Evidentemente este tipo de prestaciones carecen de la nota de la voluntariedad. Imagina las obligaciones ciudadanas derivadas de Protección Civil.
Consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que tengan la forma jurídica de sociedad	En este tipo de actividad falta la nota de la dependencia ya que el desempeño de un cargo de esta naturaleza implica desarrollar facultades correspondientes a la titularidad de la empresa. Estas personas se encuentran unidas a la compañía, normalmente, por un vínculo de naturaleza societaria y mercantil, no laboral. No obstante, junto a los miembros de los órganos de administración de las empresas, aparece, en algunos casos, el denominado personal laboral de alta dirección, que se diferencia de los anteriores, no tanto en el contenido de la actividad que realiza, como en el tipo de relación (laboral especial) que tiene con la empresa.

<p>Trabajos de amistad, benevolencia y buena vecindad</p>	<p>Entre las notas que identifican este tipo de trabajos destacamos la ausencia de un horario fijo, el no sometimiento a los poderes de dirección y disciplinario del empresario y la ausencia de remuneración. En todo caso, se trata de trabajos ocasionales y no periódicos o permanentes.</p> <p>Por ejemplo, imagina que ayudas a un amigo, de forma voluntaria y gratuita, a transportar distintos muebles en la mudanza de su casa.</p>
<p>Trabajos familiares</p>	<p>Salvo que se demuestre la condición de asalariado de quien los lleve a cabo. En este caso falta la retribución y la ajenidad.</p> <p>Se consideran familiares los cónyuges, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y en su caso, por adopción siempre que convivan con el empresario, ya sea éste persona física o jurídica. Se presume que los trabajos no tienen carácter laboral, e incumbe al trabajador la carga de la prueba.</p> <p>Ha de probarse tanto la dependencia económica, como la convivencia (por ejemplo, en este último caso con una certificación del padrón municipal).</p>
<p>Actividad de personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios</p>	<p>Es necesario que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma. No existe dependencia ni ajenidad.</p>
<p>Trabajo por cuenta propia</p>	<p>No hay ajenidad ni dependencia. Estamos en presencia de un autónomo, ya que organiza y dirige la actividad, asumiendo los riesgos inherentes a la misma y siendo el destinatario directo de los beneficios.</p>
<p>Transportistas autónomos con vehículo propio</p>	<p>Son las personas que prestan el servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que son titulares, realizado mediante precio, con vehículos comerciales de servicio público cuando tengan su propiedad o poder directo. Cabe la posibilidad de que realicen dichos servicios de forma continua a un mismo cargador o comercializador.</p> <p>Un ejemplo de ello sería la actividad de un taxista.</p>

Observa: *El parentesco*

Para conocer el parentesco entre dos personas es necesario tener en cuenta unas nociones básicas. El parentesco puede ser **por consanguinidad** (es decir, todos los parientes tienen la misma sangre) o **por afinidad** (la denominada familia política o familia del cónyuge). A su vez, el parentesco puede ser **en línea recta** (unas personas descienden de otras, por ejemplo, los hijos respecto a los padres), o **en línea colateral** (cuando no descienden entre sí, pero tienen un ascendiente común, como por ejemplo, dos hermanos). Cada generación es un **grado**: por ejemplo, los padres y los hijos son parientes en primer grado, en línea recta. En función de que el parentesco sea en línea recta o colateral, el cómputo de los grados varía. Así, en línea recta, el parentesco se mide contando los grados que median entre uno y otro pariente: por ejemplo, un padre y un hijo, son parientes en primer grado; un hijo y un abuelo, en segundo grado... y así sucesivamente. En cambio, en línea colateral, para medir el parentesco entre dos personas, debemos ascender en el árbol genealógico hasta el ascendiente común y descender hasta la persona con la que establecemos la comparación. Por ejemplo, dos hermanos son parientes en línea colateral de segundo grado, ya que ascendemos un grado hasta llegar al ascendiente común (padre/madre), y descendemos otro para encontrar a la persona con la que efectuamos la comparación. Siguiendo este método de cómputo, el parentesco en línea colateral entre un tío y un sobrino, sería de tercer grado; entre dos primos hermanos, de cuarto grado y así sucesivamente. Operaremos del mismo modo para el cálculo del parentesco por afinidad.



Parentesco por consanguinidad y afinidad

Actividad para resolver

Comenta si los siguientes trabajos constituyen una relación laboral:

1. Un auxiliar administrativo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
2. Un trabajador asalariado de una tienda de ultramarinos que es hijo del dueño.
3. El administrador de una sociedad que es a su vez socio de la misma y que posee un 60 por ciento del capital.
4. Una persona que abre por su cuenta un pequeño negocio de zapatería, sin trabajadores a su cargo.

5. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

Se trata actividades en las que se cumplen las notas esenciales de la relación laboral pero que presentan peculiaridades propias. Esta circunstancia motiva que cada una de ellas tenga una normativa específica, aplicándose el Estatuto de los Trabajadores en aquellos aspectos no regulados en ella.

Para saber más: Regulación de las relaciones de carácter especial

La mayoría de estas relaciones especiales de trabajo por cuenta ajena está regulada por un Real Decreto. Seguramente, si eres aficionado al deporte y lo sigues a través de los medios de comunicación habrás oído hablar del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

El art. 2 del TRET considera relaciones laborales de carácter especial las siguientes:

- ∞ **Personal de alta dirección:** realizan funciones propias de la dirección de la empresa, con autonomía y responsabilidad, pero bajo las instrucciones de las personas que presiden la entidad.
- ∞ **Servicio del hogar familiar:** su objeto es la realización de tareas domésticas.
- ∞ **Penados en instituciones penitenciarias:** internos que realizan una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios y aquellos que cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- ∞ **Deportistas profesionales:** realizan su actividad de forma regular y voluntaria bajo la organización y dirección de un club o entidad deportiva, a cambio de una retribución.
- ∞ **Artistas en espectáculos públicos.**
- ∞ **Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios:** en este caso, una persona, actuando bajo la denominación de representante mediador, a cambio de una retribución, se obliga con uno o más empresarios a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de ellos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones.
- ∞ **Trabajadores con discapacidad que ejercen su actividad laboral en Centros Especiales de Empleo.**
- ∞ **Estibadores portuarios:** trabajadores que realizan actividades de carga (estiba) y descarga (desestiba) de buques en los puertos.
- ∞ **Menores sometidos a medidas de internamiento** derivadas de la aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal del menor.
- ∞ **Abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos.**
- ∞ **Residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.**

Observa: Los trabajadores con discapacidad y los Centros Especiales de Empleo

La relación laboral especial de un trabajador con discapacidad en un Centro Especial de Empleo exige que la persona tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, asegurando un empleo remunerado y la prestación de servicios sociales a sus trabajadores con discapacidad. Su plantilla tiene que estar formada al menos en un 70 por 100 por este tipo de trabajadores. Se conciben como un medio de integración laboral de las personas con discapacidad. Piensa, por ejemplo, en los Centros Especiales de Empleo de la ONCE.

6. ASPECTOS BÁSICOS DE UN CONTRATO DE TRABAJO

6.1. Derechos del trabajador

Derechos básicos del trabajador	<ul style="list-style-type: none">☞ Derechos constitucionales reconocidos por el mero hecho de ser hombre.☞ Trabajo y libre elección de profesión u oficio.☞ Libre sindicación.☞ Negociación colectiva.☞ Adopción de medidas de conflicto colectivo.☞ Huelga.☞ Reunión.☞ Participación en la empresa.☞ Derechos sociales (en materia de salud, acceso a la cultura, pensiones...).
Derechos del trabajador derivados del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none">☞ Ocupación efectiva.☞ Promoción y formación profesional en el trabajo.☞ Trato igual y no discriminatorio.☞ Integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.☞ Respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.☞ Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.☞ Al descanso necesario.☞ Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.☞ Ejercicio de todos aquellos derechos que se deriven específicamente del contrato de trabajo (propiedad intelectual, invenciones...).

6.1.1. Derechos básicos del trabajador

** Un conjunto de derechos constitucionales *por el mero hecho de ser hombre*, entre los que destacamos por estar especialmente relacionados con el trabajo: la dignidad de la persona; no discriminación e igualdad ante la ley; integridad física; libertad de expresión e información. Estos derechos se despliegan en el marco específico de la relación laboral.

** **Trabajo y libre elección de profesión u oficio:** significa que el trabajador es libre de elegir la profesión u oficio que desee, sin que sea posible la adscripción forzosa o contra su voluntad.

** **Libre sindicación:** comprende una doble vertiente:

☞ **Individual**, que se refiere al derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección. También tienen derecho a permanecer al margen de cualquier organización sindical.

☞ **Colectiva**, como derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad, de cara a la defensa y promoción de los intereses económicos que les son propios, así como a la participación en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

** **Negociación colectiva:** en ella intervienen, por una parte, un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores; y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en su ausencia, representantes de los trabajadores interesados, con objeto de ordenar las condiciones de trabajo y empleo. El resultado de la negociación colectiva se refleja en un acuerdo escrito denominado convenio colectivo, al que se reconoce fuerza vinculante (obligatorio).

** **Adopción de medidas de conflicto colectivo:** los trabajadores pueden adoptar medidas colectivas de defensa de sus intereses en el ámbito de las relaciones laborales.

** **Huelga:** se entiende por huelga el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores, como medida de presión y de defensa de sus intereses ante el empresario. Es un derecho individual cuyo ejercicio sólo puede tener carácter colectivo.

** **Reunión:** es el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones en sus centros de trabajo. De este modo se hace posible la comunicación entre los representantes unitarios de los trabajadores (delegados de personal y miembros del comité de empresa) con sus representados, y se facilita la adopción de decisiones conjuntas. A él también hacen referencia las reuniones sindicales.

** **Información, consulta y participación en la empresa:** los trabajadores participarán en la empresa a través de la representación unitaria (delegados de personal y miembros del comité de empresa) y/o sindical (secciones sindicales, delegados sindicales). Además estarán representados en materia de seguridad y salud laboral por órganos específicos (delegados de prevención y comité de seguridad y salud).

** **Derechos sociales:** los trabajadores tienen derecho a que se desarrollen políticas sociales en materia de salud, acceso a la cultura, o reconocimiento de las pensiones.

Actividad resuelta

Un empresario ofrece a un trabajador la posibilidad de contratarle durante 3 meses con objeto de atender a un exceso de pedidos que tiene la empresa en ese periodo. La única condición que establece el empresario para formalizar el contrato de trabajo es que conste una cláusula en la cual el trabajador renuncie al ejercicio del derecho de huelga durante el tiempo que preste servicios en la empresa, debido a su temporalidad. El trabajador no sabe si tiene derecho a ejercer la huelga cuando un contrato de trabajo tiene carácter temporal. ¿Es legal la cláusula de renuncia al derecho de huelga que pretende establecerse en el contrato de trabajo?.

Propuesta de solución.

No, dado que la huelga es un derecho fundamental que asiste al trabajador por cuenta ajena, con independencia de la duración del contrato de trabajo que haya formalizado. Este derecho se atribuye con carácter individual, si bien su ejercicio ha de ser colectivo. La cláusula en cuestión sería nula y se tendría por no puesta.

6.1.2. Derechos del trabajador derivados directamente del contrato de trabajo y obligaciones para el empresario

Todos los derechos que vamos a comentar a continuación, surgen de la relación laboral que nace con el contrato de trabajo entre empresario y trabajador. Por tanto, los derechos del trabajador serán a su vez obligaciones para el empresario.

** **Ocupación efectiva:** implica que el empresario ha de asignar al trabajador un puesto de trabajo con funciones y tareas determinadas, así como proporcionarle los medios necesarios y adecuados para su desempeño. La ocupación ha de ser adecuada, es decir, la que sea exigible según el grupo profesional del trabajador, de acuerdo a la jornada que tenga atribuida y al resto de condiciones pactadas.

** **Promoción y formación profesional en el trabajo:** es un derecho individual del trabajador y no de un colectivo o grupo de trabajadores. Supone la facultad de acceder a un trabajo más cualificado, o mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y el mérito profesional. Se tendrá presente lo que establezca el convenio colectivo y su desarrollo supone el derecho a la promoción económica, a la formación profesional, a licencias no retribuidas para estudios, así como a permisos para acudir a la realización de exámenes.

Observa: La formación profesional en el trabajo

La 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (que convalida el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero) ha incluido el derecho a la **formación profesional del trabajador dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo**, que correrá a cargo de la empresa y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Así mismo se ha establecido que los trabajadores con **al menos un año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a un **permiso retribuido de 20 horas anuales** de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. No se incluye aquí la formación a la que esté obligada la empresa conforme a lo previsto en otras normas. En defecto de lo establecido en convenio colectivo, el modo de disfrute se determinará por acuerdo entre trabajador y empresario.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una **cuenta de formación**, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Finalmente, la Ley 3/2012 señala que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un **cheque formación** destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

**** Trato igual y no discriminatorio:** es el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrá ser discriminado por razón de discapacidad, siempre que se encuentre en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

**** A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene:** el empresario está obligado a velar por la salud e integridad de los trabajadores a través de la adopción de las correspondientes medidas de seguridad e higiene en el trabajo y poniendo a su disposición los medios de protección adecuados.

**** Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad,** que comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Observa: El acoso en el trabajo

Constituye *acoso* la conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Si la conducta infractora la comete un compañero de trabajo puede calificarse como un incumplimiento grave y culpable, merecedor de la sanción de despido disciplinario. Si la comete el empresario, constituye una infracción muy grave en el orden social. En algunos casos, puede tratarse de conductas constitutivas de delito.

**** Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.**

**** Al descanso necesario:** implica que el trabajador tiene distintos descansos, tanto a lo largo de la jornada laboral, entre jornadas, semanal y anualmente.

**** Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo:** implica la posibilidad de efectuar reclamaciones ante la jurisdicción social por incumplimientos del empresario, en materia de Seguridad Social...

Para saber más

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial prescriben al año de su terminación. Las infracciones referidas a la Seguridad Social cometidas por el empresario prescriben a los tres años.

**** Ejercicio de todos aquellos derechos que se deriven específicamente del contrato de trabajo,** entre otros, propiedad intelectual e invenciones. Las partes podrán establecer los pactos que consideren oportunos.

Para saber más: Los derechos del trabajador derivados de su actividad inventiva

Aunque, como hemos visto, la actividad laboral se desarrolla por cuenta ajena, es decir, los frutos del trabajo se atribuyen directamente al empresario, a veces el trabajador va a crear productos o servicios totalmente novedosos sobre los que adquiere un derecho de propiedad industrial relativo a su explotación, que se encuentra protegido como un verdadero derecho de propiedad. La propiedad industrial abarca los diseños industriales, las marcas y nombres comerciales, o las patentes y modelos de utilidad. Se entiende por patente el título que otorga el derecho de explotar en exclusiva una invención, impidiendo a otros su fabricación, venta o utilización sin consentimiento de su titular. La Ley de Patentes señala que el titular de la patente es el inventor. La transmisión al empresario de los derechos de explotación de la obra creada en virtud de la relación laboral se rige por lo que se pacte por escrito en el contrato.

Actividad para resolver

Un trabajador es contratado como cámara en una cadena de televisión local. Dado que tiene conocimientos de mecanografía, es destinado por la empresa a realizar tareas ligadas al ámbito administrativo. El trabajador manifiesta su disconformidad con esta decisión dado que en el contrato de trabajo se describe de forma clara que se le contrataba como cámara y el hecho de que en su currículum figure que tiene conocimientos de mecanografía no justifica su destino a un puesto de esa naturaleza. ¿Qué argumento legal puede justificar la postura del trabajador?.

6.2. Deberes del trabajador

Se recogen en el art. 5 del TRET y son los siguientes:

Deberes de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y la diligencia. ☞ Observar las medidas de seguridad e higiene. ☞ Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. ☞ No concurrir con la actividad de la empresa (como veremos es un deber que se inserta dentro del general de buena fe). ☞ Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa. ☞ Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.
------------------------------------	---

**** Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y la diligencia.**

El **deber de buena fe** se manifiesta de diversos modos:

*** **Deber de secreto** respecto a lo relativo a la explotación y negocios de la empresa (así como a su estado financiero, listas de clientes...), que perdura tras la extinción del contrato con ella.

*** **No aceptar propinas** que tengan por finalidad conseguir que el trabajador haga una dejación de la prestación laboral (soborno). No obstante, hay propinas admitidas por la costumbre.

*** **No concurrir con la actividad del empresario**, ya sea trabajando para otro empresario o por cuenta propia, cuando con su actuar el trabajador cause un daño real o potencial al empresario y esa competencia sea desleal, es decir, contraria a los usos del comercio, o bien se utilicen datos internos de la empresa a favor propio o de la otra empresa. En algunos casos el empresario puede autorizar al trabajador a hacerlo.

*** **Pacto de permanencia**: se suele establecer cuando el trabajador hubiera recibido formación por parte de la empresa para realizar un trabajo o iniciar determinados proyectos. A través de la firma de ese compromiso por escrito, el trabajador se obliga a estar en la empresa hasta un máximo de 2 años. Su incumplimiento permite exigir una indemnización por daños y perjuicios ante la jurisdicción social.

*** **Pacto de plena dedicación**: un trabajador puede estar empleado por varios empresarios (incluso dentro del mismo ramo); con este pacto se prohibiría poder trabajar para otros empresarios (exclusividad), si bien ha de compensarse por el empresario.

*** **No causar daños e informar de los entorpecimientos**: el trabajador ha de evitar causar daños en el establecimiento, así como en la maquinaria o en el proceso de producción. Si los produjera habría de indemnizarlos. De igual modo, ha de informar de los entorpecimientos que se produzcan en el desarrollo de la prestación laboral, e incluso de aquellas deficiencias que advierta en materia de seguridad e higiene (deber común al empresario).

Por su parte, el **deber de diligencia** implica realizar el trabajo con la rapidez y cuidado suficientes, con objeto de lograr el rendimiento adecuado.

En la determinación del rendimiento exigible han de tenerse en cuenta varios aspectos: circunstancias personales del trabajador (que han de reconocerse por el empresario en el momento de la contratación); o, tipo de trabajo que se realice (así hay actividades en las que el rendimiento puede medirse objetivamente y otras, como las de carácter intelectual, ya sean técnicas o administrativas, que requieren de criterios subjetivos de medida, como la eficacia).

La diligencia se establece en las disposiciones legales, los convenios colectivos, las órdenes e instrucciones adoptadas por defecto, los usos y costumbres (locales y profesionales) y en el propio contrato individual. En todo caso, si la medición del rendimiento se incorpora al contrato no ha de ser abusiva, en relación al esfuerzo físico o psíquico que deba realizar el trabajador.

Para saber más: ¿Cómo se mide el rendimiento?

Para medir el grado de rendimiento de un trabajador y, en consecuencia, su diligencia a la hora de trabajar se recurre al estudio científico del trabajo, a través del análisis de tiempos y movimientos (método del tiempo medio, fórmulas de cálculo de Taylor, sistema de puntos de Bedaux o el sistema de la Comisión Nacional de Productividad), con objeto de calcular el tiempo medio que un operario tardaría en realizar una tarea. Es difícil que se fije en una norma escrita, y si lo hace, tiene tal ambigüedad que requiere de la aplicación de la costumbre. Además, ha de valorarse el propio cansancio o el desgaste psicológico del trabajador. A veces los niveles de diligencia se establecen en los contratos individuales de los trabajadores, bien por medio de fórmulas extraídas de la organización científica o por sistemas de incentivos.

Ha de tenerse en cuenta que si el deber de diligencia quiebra por una disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo, puede ser causa suficiente para el despido disciplinario.

**** Observar las medidas de seguridad e higiene:** aunque se analiza en detalle en otra Unidad, los trabajadores han de utilizar los medios de protección que facilite la empresa y respetar las medidas de seguridad e higiene que haya adoptado.

**** Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas:** es decir, ha de obedecer las órdenes que dicte el empresario en el marco de su poder de dirección. Para que el trabajador quede vinculado a una orden del empresario ésta ha de ser lícita, regular y debe provenir de una persona que tenga legitimidad para darla.

Observa: ¿Puede negarse el trabajador a cumplir una orden del empresario?

La negativa a obedecer por parte del trabajador es justa en los siguientes supuestos: cuando la persona que da la orden no está legitimada; si se solicita una conducta ilegal; si se genera un peligro manifiesto para el trabajador; si afecta a la vida privada del trabajador (salvo que pueda dañar la imagen de la empresa); si fuera técnicamente inapropiada y su realización creara una mala imagen profesional del trabajador; si excede el ejercicio regular de las funciones de mando del empresario...

**** Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa:** el trabajador ha de contribuir a la mejora e incremento de la cantidad y calidad de lo producido. Los convenios colectivos suelen hacer referencia a las condiciones de productividad. Debe tenerse en cuenta lo que hemos señalado al hablar del deber de diligencia, sobre el rendimiento del trabajador.

**** Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo:** se deja libertad a las partes contratantes para que establezcan los pactos que consideren oportunos.

Actividad para resolver

Juan es trabajador de una sastrería y tiene amistad con Pedro, empresario del mismo sector en esa localidad. Pedro está atravesando una grave crisis económica y, debido a ello, Juan trata de ayudarlo facilitándole un listado de los clientes que tiene la empresa para la que trabaja, así como el precio que se les ha cobrado por los distintos servicios prestados. Pedro, agradecido, ofrece a Juan la posibilidad de trabajar en su empresa, dado que tiene las tardes libres, con objeto de que pueda incrementar sus ingresos. Juan acepta la propuesta. Hay que tener en cuenta que en el contrato que Juan firmó con su empresa aparecía una cláusula en la cual se establecía un “pacto de exclusividad”, de modo que se le prohibía trabajar con otros empresarios del sector. De hecho, según figuraba en contrato, el empresario le compensaba esta situación con un plus salarial de carácter mensual. No obstante, Juan entiende que el pacto de exclusividad no puede aplicarse en este caso dado que se trata de un compañero del mismo sector que atraviesa una mala situación económica.

¿Crees que Juan ha cometido alguna ilegalidad al aceptar la propuesta de Pedro?

6.3. Potestades del empresario: el poder de dirección y el poder disciplinario

Como hemos visto, la relación laboral implica que el trabajador realice su actividad dentro del ámbito de organización de la empresa. Esto supone reconocer dos poderes específicos al empresario: el poder de dirección y el poder disciplinario.

6.3.1. El poder de dirección

El poder de dirección (correlativo al deber de obediencia del trabajador) es la facultad que el contrato de trabajo otorga al empresario para dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo. Lo puede ejercer directamente o por medio de otra persona en la que delegue (delegación que ha de ser conocida, expresa o tácitamente por el trabajador). Las facultades que confiere este poder de dirección al empresario son diversas:

Facultades que componen el poder de dirección	** Dar órdenes generales o particulares: así, a través del tablón de anuncios de la empresa, por reglamentos, circulares, informes... se fijan las directrices generales a seguir para realizar la prestación laboral. Partiendo de estas líneas generales (y sin contradecirlas), el empresario puede dar normas particulares a un trabajador o grupo de trabajadores, que suelen ser frecuentes cuando la organización empresarial es compleja.
--	--

Facultades que componen el poder de dirección	<p>** Adaptar el trabajo a las necesidades de la empresa: dado que el contrato de trabajo perdura en el tiempo y es de ejecución continuada, se hace necesaria su adaptación (por cambios estructurales, tecnológicos u organizativos en la empresa....). El empresario puede realizar modificaciones sustanciales o no de la prestación laboral, así como de las condiciones de trabajo e incluso acordar la movilidad geográfica o funcional, dentro de los límites legales.</p> <p>** Facultad de control, verificación y vigilancia del trabajo: en todo caso guardará en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad del trabajador y tendrá en cuenta, en su caso, la capacidad de los trabajadores disminuidos. Se establece que el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.</p> <p>Como ya advertimos, puede revisar las taquillas de los trabajadores, en circunstancias especiales, siempre en horas de trabajo y en presencia de un representante de los trabajadores.</p>
--	---

El ejercicio del poder de dirección se realizará de forma regular por el empresario o persona legitimada para ello, conforme a la buena fe y respetando en todo caso la dignidad del trabajador y el principio de igualdad de trato. Recordemos que el trabajador puede acudir a la Jurisdicción Social cuando se vulneren sus derechos en el ejercicio del poder de dirección.

Actividad para resolver

Un empresario observa que uno de sus trabajadores acaba de ser padre y no rinde lo suficiente algunos días de la semana, dado que el recién nacido no le permite dormir bien. Ante esta situación, el empresario cita a la mujer del trabajador y al propio trabajador para realizarles una entrevista en la empresa, con objeto de conocer si existen problemas en la pareja y obligarles a que contraten a una persona que cuide del recién nacido por las noches. La pareja del trabajador no comprende la actitud del empresario, pero éste le manifiesta que es él quien dirige la empresa, y que por tanto tiene derecho sobre todo lo que pueda afectar al rendimiento de sus trabajadores.

¿Crees que el empresario tiene derecho a realizar esta entrevista en base a su poder de dirección?; ¿se puede obligar al trabajador, en base a su deber de obediencia, a aceptar lo que el empresario le propone?; ¿se vulnera algún derecho fundamental del trabajador?.

6.3.2. El poder disciplinario

Como hemos visto el trabajador por cuenta ajena se encuentra bajo el ámbito de organización y dirección del empresario, de modo que aquél, en la relación laboral, ha de cumplir las órdenes e instrucciones que el empresario le dicte en el ejercicio de sus facultades directivas.

Una consecuencia lógica del poder de dirección del empresario es la posibilidad que tiene de sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, llegando incluso al despido. Es lo que se conoce como **poder disciplinario**. El empresario puede ejercitar por sí este poder o delegarlo.

Salvo en lo relativo a las causas de despido, el TRET no describe los actos y conductas sancionables (faltas). Su regulación (así como la de las propias sanciones aplicables), se realiza por disposición legal y, de forma exhaustiva, por los convenios colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves, y siendo su contenido determinado por la actividad y sector al que pertenece el trabajador.

Observa: *Las faltas y sus sanciones*

Si el trabajador comete una falta leve, las sanciones suelen consistir en un mero apercibimiento, amonestación verbal o escrita, o incluso suspensión de empleo y sueldo de un día. Las faltas graves suelen conllevar suspensiones de empleo y sueldo (normalmente, entre 2 y 15 días), así como inhabilitaciones para el ejercicio de ciertos derechos. Finalmente, si la falta es muy grave, las sanciones que suelen imponerse son suspensión de empleo y sueldo superior a 15 días (pudiendo alcanzar los 6 meses), traslados forzosos, o incluso el despido disciplinario.

En los convenios colectivos suelen contemplarse circunstancias que agravan la responsabilidad por la conducta cometida (la publicidad de la acción, su reiteración o el hecho de que rompa gravemente la disciplina), y otras que la atenúan (como el arrepentimiento espontáneo), influyendo unas y otras en la sanción a imponer.

El empresario valorará el incumplimiento laboral, una vez acreditado, teniendo en cuenta la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable. Habrá de considerar tanto las circunstancias del hecho como las de su autor, y se basará en pruebas y no en meras sospechas.

Para saber más: ¿Cómo debe actuar un empresario al ejercer su poder sancionador?

El empresario actuará con ecuanimidad, de forma equitativa y racional. La imposición de sanciones no puede causar sorpresa, sino que estará presidida por la prudencia (no puede pasar de la permisión de un comportamiento a su sanción). En consecuencia, ejercerá su poder sancionador de modo uniforme, regular y sin vulnerar el derecho a la igualdad de trato (pues, en caso contrario, las sanciones impuestas serán nulas).

Es preciso que exista proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción que se aplique. No obstante, la proporcionalidad varía en función de la actividad en la que nos encontremos: así, un mismo comportamiento sancionable puede generar una falta muy grave en una actividad y considerarse leve en otras (pensemos en la falta de puntualidad de un trabajador de una oficina o de un piloto de aviación).

Se prohíben las sanciones que consistan en reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, así como las multas de haber o descuentos en la retribución. Si la sanción se impone por faltas graves y muy graves requiere comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan. En principio, para las faltas leves habría libertad de forma. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados de las sanciones impuestas por faltas muy graves. La eficacia de las sanciones es inmediata, sin perjuicio de que sean revisables ante la jurisdicción social. La impugnación de aquellas que sean distintas al despido se efectuará en el plazo de caducidad de 20 días hábiles, a contar desde que surte efectos la decisión del empresario.

Hay que tener en cuenta que la aplicación de una sanción está condicionada a que la falta correspondiente no haya prescrito (es decir, que no haya transcurrido un tiempo determinado sin iniciarse un procedimiento en la empresa para sancionarla). Se establecen distintos plazos de prescripción de faltas en función de su gravedad:

La prescripción de las faltas

- ** Las faltas leves prescriben a los 10 días.
- ** Las faltas graves prescriben a los 20 días.
- ** Las faltas muy graves (entre ellas el despido) a los 60 días, desde que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido, y en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Actividad resuelta

Un empresario observa que uno de sus trabajadores está incumpliendo de forma sistemática, durante un mes, las órdenes que semanalmente le dicta en relación al cumplimiento de su trabajo, sin que exista motivo que justifique esta actitud. Ante esta circunstancia, y dado que este tipo de incumplimiento laboral está previsto y sancionado en el convenio colectivo aplicable, le comunica verbalmente que le impone una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 10 días por esa conducta. Hay que señalar que en la empresa, meses antes, otro trabajador había cometido un incumplimiento similar a éste, pero la sanción que aplicó el empresario fue la de un mero apercibimiento. El trabajador no está conforme con la sanción que se le ha aplicado y pretende recurrirla. ¿Puede hacerlo?; ¿qué puede alegar en su defensa?.

Propuesta de solución:

En principio, la falta que se imputa al trabajador es grave, ya que supone una ruptura reiterada en el tiempo (un mes) de la disciplina. En estos casos, se exige comunicar por escrito al trabajador la sanción (circunstancia que no concurre en este caso), haciendo constar la fecha y hechos que la motivan. Además, el empresario no ha actuado de forma equitativa, racional y uniforme, dado que en un caso similar ocurrido meses antes aplicó la sanción correspondiente a una falta leve, cuando en la realidad tenía carácter grave. Aunque la eficacia de la sanción impuesta por el empresario será inmediata, el trabajador, en base a los motivos descritos, podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

6.4. La clasificación profesional

El contrato de trabajo se caracteriza porque la prestación laboral del trabajador es de carácter personal y por cuenta ajena. Por tanto, al formalizar el contrato se tienen en cuenta las cualidades del trabajador, como su aptitud, conocimientos, habilidades y preparación para realizar una serie de trabajos que definen un oficio, especialidad o profesión. En función de ello, cada persona tiene una clasificación profesional que condiciona la formalización y desarrollo la prestación laboral. Esta clasificación puede variar con el tiempo, y de la misma surgirán obligaciones y derechos, así como responsabilidades. Por tanto, constituye un elemento básico del contrato.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de *grupos profesionales*.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador (art. 22.2 del TRET).

Observa: Desaparición de las categorías profesionales

Como consecuencia de la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, desaparece la noción de categoría profesional, estableciéndose el sistema de clasificación profesional exclusivamente en torno al concepto de grupo profesional. Este podrá incluir distintas “responsabilidades” asignadas al trabajador.

Con anterioridad a esta reforma la *categoría profesional* era un instrumento clasificatorio que abarcaba distintas funciones o tareas que presentaban entre sí una estrecha vinculación u homogeneidad. Un grupo profesional podía incluir distintas categorías profesionales. Se establecía que una categoría profesional era equivalente a otra cuando englobaba la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones a las que se refería y permitía desarrollar la prestación laboral básica de aquella, previa la realización, si ello era necesario, de procesos simples de adaptación o formación. El término “equivalencia” era importante de cara a la movilidad funcional y a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Ahora esta noción tiene importancia para interpretar la “polivalencia funcional”.

Tal y como establece el Real Decreto Ley 3/2012, convalidado por la Ley 3/2012, en el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Por **acuerdo entre el trabajador y el empresario** se asignará al trabajador un **grupo profesional** y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de **todas las funciones** correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de **alguna de ellas**. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

6.5. La forma del contrato de trabajo

La forma del contrato es el modo a través del cual se ponen de relieve las manifestaciones de voluntad tanto del empresario como del trabajador. Las partes pueden elegir la forma del contrato de trabajo, pudiendo celebrarlo por escrito o de palabra (principio de libertad de forma, art. 8.1 del TRET).

Cuando la relación laboral sea de duración superior a las cuatro semanas, el empresario ha de informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación, siempre que dichos elementos y condiciones no figuren en el contrato.

Observa: Información del empresario al trabajador (Real Decreto 1659/98, de 24 de julio)

- a) Identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b) Fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que ésta sea temporal, la duración previsible de la misma.
- c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y del centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.
- d) El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador, o la caracterización o descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con precisión el contenido específico del trabajo.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- f) La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y determinación de dichas vacaciones.
- h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato.
- i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Estas obligaciones de información han de entenderse sin perjuicio de los derechos de información propios de los representantes de los trabajadores. La información general que hemos señalado ha de facilitarse en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral. Si la información se refiere a una modificación de las condiciones establecidas, el plazo es de un mes desde que la modificación sea efectiva. Si la relación laboral se extingue antes del transcurso de estos plazos, el empresario ha de facilitar al trabajador la información antes de la fecha de extinción del contrato.

Hemos señalado que la regla general es el principio de libertad de forma, pero hay numerosas modalidades de contrato de trabajo que han de constar por escrito:

Contratos que han de figurar por escrito

Contratos temporales

- ** Contrato en prácticas.
- ** Contrato para la formación y el aprendizaje.
- ** Contrato para obra o servicio determinado.
- ** Contrato eventual por circunstancias de la producción (cuando su duración sea superior a las cuatro semanas).
- ** Contrato de interinidad.
- ** Contrato para trabajo fijo de obra.
- ** Contrato de relevo.
- ** Contrato de trabajo ETT.

Otros contratos

- ** Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores.
- ** Contrato a tiempo parcial.
- ** Contrato fijo-discontinuo.
- ** Contrato de trabajo a distancia.

Contratos de relaciones laborales especiales

- ** Contrato de deportistas profesionales.
- ** Contrato de artistas en espectáculos públicos.
- ** Contrato de representantes de comercio.
- ** Contrato de minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.

El empresario, en el plazo de diez días siguientes a la celebración de aquellos contratos que hayan de formalizarse por escrito, debe entregar una copia básica de éstos a los delegados de personal o miembros de los comités de empresa, quienes deben firmar como garantía de su entrega.

Observa: ¿Qué es la copia básica de un contrato de trabajo?

Es una copia del contrato en la que aparecerán todos los datos del mismo, a excepción del D.N.I., domicilio y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal del trabajador.

Hay que señalar que también constarán por escrito aquellos contratos que lo exija una disposición legal, así como cuando cualquiera de las partes lo solicite (incluso en el transcurso de la relación laboral). El incumplimiento por parte del empresario de la forma escrita no provoca la ineficacia del contrato, sino la presunción de que se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre la naturaleza temporal del contrato o el carácter a tiempo parcial de la prestación. Los contratos que deban realizarse por escrito han de registrarse en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación; aquellos en los que no es obligatoria la forma escrita han de comunicarse a la Oficina de Empleo dentro del mismo plazo.

Actividad para resolver

Un empresario de una tienda de regalos contrata a un trabajador durante dos semanas, en el transcurso de las fiestas navideñas, dado el incremento de ventas producido en ese periodo. ¿Ha de formalizarse por escrito?. Justifica tu respuesta.

6.6. Duración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. En el primer caso, las partes conocen el inicio de la prestación laboral pero no su final, es decir, se desconoce cuánto va a durar; por el contrario, si la duración es determinada ambas partes conocen cuánto va a durar la prestación, tanto su inicio como su final.

Contratos de duración determinada	Contratos causales <ul style="list-style-type: none">☞ Obra o servicio determinado.☞ Eventual por circunstancias de la producción.☞ Interinidad.
--	--

Contratos de duración determinada	Contratos formativos <ul style="list-style-type: none"> ☞ En prácticas. ☞ Para la formación y el aprendizaje. ☞ Para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad. Contrato de relevo. Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
Contratos indefinidos	Contrato indefinido ordinario. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Contrato fijo-discontinuo.
Contratos que pueden celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada	Contrato a tiempo parcial. Contratos para personas con discapacidad. Contrato de trabajo a distancia. Contrato de trabajo en grupo.

Existe una clara preferencia por el contrato por tiempo indefinido ya que el de duración determinada sólo cabe en los casos señalados en la norma.

Observa: Encadenamiento de contratos temporales

El artículo 15.5 TRET, establece que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Esta disposición se encuentra en la actualidad suspendida. Antes de la reforma laboral llevada a cabo por Real Decreto Ley 3/2012 (convalidado por la Ley 3/2012), se estableció que se aplicaría a partir del 31 de diciembre de 2013. Sin embargo, tras la entrada en vigor de esta norma (12 de febrero de 2012), la limitación a los encadenamientos de contratos temporales empezará a ser efectiva a partir del 31 de Diciembre de 2012.

Hay que señalar que el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestra la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de la prestación, en los siguientes casos:

- ☞ Si los trabajadores temporales no hubieran sido dados de alta en el Sistema de la Seguridad Social y transcurra un periodo igual al que legalmente se pudiera fijar para el periodo de prueba.
- ☞ Cuando el contrato de duración determinada se celebró en fraude de ley.

Actividad resuelta

Un trabajador es contratado de forma temporal para realizar una actividad normal y permanente de la empresa. ¿Comete algún tipo de ilegalidad el empresario?; ¿qué consecuencias puede tener?.

Propuesta de solución:

El empresario celebró con el trabajador un contrato de duración determinada. Ahora bien, el contrato tiene por objeto una actividad normal y permanente de la empresa, lo que constituye un fraude de ley, ya que los contratos de duración determinada sólo pueden realizarse en los supuestos legalmente establecidos, pero no para el caso que se plantea. Ante esta circunstancia, el contrato de duración determinada se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

6.7. El periodo de prueba

a) Concepto

Se entiende por periodo de prueba un lapso de tiempo, concertado libremente por el trabajador y el empresario en el contrato, durante el cual cualquiera de ellos puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral que les une.

b) Finalidad

El periodo de prueba disminuye el riesgo del empresario, ya que, por un lado, le permite conocer mejor las capacidades y aptitudes del trabajador para el trabajo; y, por otro, facilita al trabajador conocer, durante ese tiempo, el ambiente y condiciones del puesto de trabajo y de la empresa. De hecho el periodo de prueba es nulo (y la extinción del contrato por esa causa sería improcedente) cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier otra modalidad de contratación.

c) Forma

El periodo de prueba ha de pactarse al inicio de la relación laboral y necesariamente por escrito.

d) Duración

La duración del periodo de prueba se pactará en el convenio colectivo aplicable. En defecto de pacto en convenio, su duración máxima será:

Duración	Empresas de menos de 25 trabajadores	Empresas de 25 o más trabajadores
Técnicos titulados	Máximo 6 meses	Máximo 6 meses
Resto de trabajadores	Máximo 3 meses	Máximo 2 meses

Observa: Duraciones especiales del periodo de prueba

Algunos contratos tienen periodos especiales de prueba:

** Contrato en prácticas:

*** 1 mes para trabajadores que estén en posesión de un título de Grado Medio.

*** 2 meses para trabajadores que estén en posesión de un título de Grado Superior.

** Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: 1 año.

e) Efectos

El trabajador a prueba debe estar dado de alta en la Seguridad Social. A lo largo del periodo de prueba, empresario y trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, de modo que resultaría imposible extinguir el contrato de trabajo sin antes haber realizado dichas pruebas, o habiéndolas superado. Hay que tener en cuenta que el trabajador tiene los derechos y obligaciones laborales y salariales correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, a excepción de los que se derivan de la resolución de la relación laboral. Esto es así porque durante el periodo de prueba, empresario y trabajador pueden rescindir libremente el contrato de trabajo sin que sea necesario alegar y probar causa alguna, sin preaviso y sin derecho a indemnización a favor del trabajador o del empresario, salvo pacto en contrario en convenio colectivo o contrato individual. En todo caso, la rescisión del contrato habrá de comunicarse por escrito. Ahora bien, el empresario no puede resolver el contrato por causas ajenas al propio trabajo, vulnerando un derecho fundamental (como por ejemplo, una discriminación contraria a la igualdad de trato). El periodo de prueba cabe tanto en los contratos por tiempo indefinido como en los de duración determinada.

Para saber más: Posibilidad de suspensión del periodo de prueba

Como regla general la suspensión del contrato interrumpe el periodo de prueba (TSJ Valladolid 23-3-92, AS 1453); pero las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento sólo lo interrumpirán si hay acuerdo expreso entre las partes (TSJ Cataluña 19-11-97, AS 3934; TSJ Granada 1-7-98, AS 3451). Si no existe acuerdo, el periodo de prueba sigue corriendo, no obstante la suspensión (JS Tarragona nº 1, 15-1-03, AS 1415).

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento de alguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, de modo que tendrá la duración, indefinida o temporal, que haya sido pactada. El periodo de prueba computará a efectos de antigüedad, una vez superado. Hay que tener en cuenta que la ineptitud del trabajador existente con anterioridad al cumplimiento del periodo de prueba, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento como causa objetiva para la extinción del contrato de trabajo.

Actividad para resolver

Una empresa de 20 trabajadores contrata eventualmente por circunstancias de la producción a un Técnico Superior durante 5 meses. La empresa manifiesta verbalmente al trabajador que le someterá a un periodo de prueba de 1 mes. Hay que señalar que el convenio colectivo no establece nada en relación a esta materia. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

6.8. Contenido mínimo del contrato de trabajo

En todo contrato de trabajo, deberá constar al menos la siguiente información:

- ☞ Lugar y fecha.
- ☞ Identificación de las partes.
- ☞ Denominación y categoría del puesto de trabajo.
- ☞ Lugar de trabajo.
- ☞ Tiempo de trabajo (jornada, horario, turno, trabajo nocturno...).
- ☞ Duración, fecha de inicio de la relación laboral y periodo de prueba, si se hubiera pactado.
- ☞ Retribución, salario base y complementos salariales.
- ☞ Vacaciones.
- ☞ Plazo de preaviso para ambas partes en caso de rescindir el contrato.
- ☞ Convenio colectivo que regula la relación laboral y resto de normativa aplicable.
- ☞ Otras cláusulas que libremente pacten las partes, siempre que no vulneren lo establecido en la ley. Si así fuese, se considerarán nulas y el trabajador no estará obligado a su cumplimiento, a pesar de haber firmado el contrato. Ejemplos de este tipo de cláusulas que pueden establecer libremente las partes son el pacto de no concurrencia, el de permanencia, el de confidencialidad (no revelar secretos) o el de plena dedicación que hemos comentado al tratar el deber de buena fe. También puede incluirse un pacto de no competencia que supondría la obligación del trabajador de no llevar a cabo la misma actividad en otra empresa, una vez finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica. El periodo de no competencia máximo será de dos años.
- ☞ Firma de las partes.

CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En..... a de201X

De una parte, D....., mayor de edad, empresario, con D.N.I. n°..... y con domicilio en C/....., de....., en calidad de representante legal de la empresa.

De otra parte, D....., mayor de edad, con D.N.I. n°..... y con domicilio en C/....., de....., en calidad de trabajador.

Que reúnen los requisitos exigidos legalmente para la celebración de este contrato de trabajo y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador prestará sus servicios como....., incluido en el grupo profesional de..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo de la empresa, ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA. La jornada de trabajo será de..... horas semanales, prestadas de la siguiente forma....., con los descansos establecidos.

TERCERA. La duración del presente contrato será de..... y se establece un periodo de prueba de.....

CUARTA. El trabajador percibirá una retribución total de euros brutos, que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales.....

QUINTA. La duración de las vacaciones anuales será de.....

SEXTA. En lo no previsto en este contrato se estará a lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo de.....

SÉPTIMA. Ambas partes se comprometen a comunicar la finalización de la relación laboral.

OCTAVA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de....., en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado, en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento, firmando de conformidad las partes interesadas.

El/la trabajador/a

El/la representante de la empresa

Lugar y fecha de celebración del contrato.

Identificación de las partes. El empresario, si la empresa es persona jurídica, actuará como representante legal; en otro caso lo hará como persona física.

Formalización del contrato de conformidad a las cláusulas o estipulaciones que se pacten.

Grupo profesional al que pertenece el trabajador, dentro de la clasificación profesional de la empresa y centro de trabajo en el que realiza la prestación, que puede o no coincidir con el domicilio social de la empresa.

Jornada laboral y su reparto en función del horario.

Duración y periodo de prueba.

Retribución que corresponde en bruto.

Vacaciones anuales.

Legislación aplicable.

Plazo de preaviso en caso de finalización de la relación laboral.

Comunicación del Contrato a la Oficina pública de empleo.

Cláusulas adicionales que pueden ser objeto de pacto (no concurrencia, permanencia...).

Firma de las partes dando su conformidad a lo establecido en el contrato de trabajo.

ACTIVIDADES FINALES.

1. Indica qué características definen un contrato de trabajo.
2. Comenta qué limitaciones desde el punto de vista laboral tiene un menor de edad.
3. Imagina que un día acudes al teatro y en el escenario aparece un muchacho de 15 años de edad que está representando uno de los papeles de la obra. ¿Puede realizar una actividad de este tipo un menor de edad?; ¿tiene carácter laboral?; en su caso, ¿a qué limitaciones está sujeta?.
4. Juan, de 17 años de edad, vive independientemente de sus padres, con el consentimiento de éstos, desde hace seis meses. Tras celebrar una entrevista de trabajo en una tienda de ropa, el empresario le comenta que tiene intención de contratarle. ¿Podría firmar por sí sólo el contrato o sería necesario que lo hicieran sus padres también, al ser menor de 18 años?. Razona tu respuesta.
5. François es un ciudadano francés, de 23 años que se ha desplazado a nuestro país con intención de encontrar un trabajo. Dado que tiene experiencia y titulación como mecánico, presenta su currículum vitae en varios talleres, siendo seleccionado en uno de ellos. Sin embargo, cuando llega el momento de formalizar el contrato de trabajo, el empresario le manifiesta que al ser francés debería acreditar que está en posesión de un permiso de trabajo, ya que en otro caso no le podría dar de alta en la Seguridad Social. ¿Crees que es correcta la objeción que señala el empresario?. Justifica tu respuesta.
6. ¿Se aplica a los funcionarios públicos el Estatuto de los Trabajadores?. Razona tu respuesta.
7. Indica qué característica o características de la relación laboral faltan en cada una de las siguientes actividades para considerar que están excluidas de la legislación laboral:
 - ☞ Un amigo ayuda a otro a cortar el césped de su jardín.
 - ☞ Un autónomo.
 - ☞ Un taxista.
 - ☞ Un alumno de un Ciclo Formativo de Grado Superior que está cursando el módulo de Formación en Centros de Trabajo.
 - ☞ Un ciudadano que presta un servicio a favor de la Comunidad como consecuencia de un requerimiento de Protección Civil ante una emergencia.
8. ¿Qué legislación resulta de aplicación a un ejecutivo de una empresa que ha sido contratado para ejercer funciones ligadas a la dirección de la misma?
9. Pedro, de 18 años, es un buen jugador de fútbol y está federado. En la actualidad juega en un club de Segunda División, con el que formalizó un contrato de trabajo. ¿Qué tipo de relación laboral tiene Pedro con su club de fútbol?; ¿está regulada por algún tipo de norma especial, o se le aplica exclusivamente el Estatuto de los Trabajadores?.
10. ¿En qué consiste el derecho a la negociación colectiva?; ¿pueden ejercerlo directamente los trabajadores?. Razona tu respuesta.
11. Comenta en qué consiste el derecho a la libre elección de profesión u oficio por parte de un trabajador. ¿Crees que este derecho tiene algún límite?. Justifica tu respuesta.
12. ¿En qué consiste el deber de diligencia de un trabajador?; ¿tiene alguna vinculación con el rendimiento?.
13. Comenta tres formas de manifestación del deber de buena fe del trabajador respecto al empresario y señala un ejemplo de cada una de ellas.
14. Indica qué facultades implica el poder de dirección de un empresario. Si en una empresa, el empresario decide establecer un sistema de control de la actividad a través de la implantación de partes de trabajo, ¿estaría legitimado para ello?. ¿Por qué?.
15. Luisa fue contratada como administrativa en una empresa de cosméticos hace seis años. Desde hace uno, se produjo un cambio en la dirección de la empresa y las relaciones de Luisa con su nueva jefa no son muy buenas. Hace dos meses, ésta decidió destinarla a un puesto en el que ya no realiza ninguna de las funciones que figuraban en su contrato de trabajo y apenas tiene actividades que realizar. De hecho, pasa varias horas de su jornada sin hacer nada. Ante esta circunstancia Luisa decide tener una entrevista privada con su jefa, con objeto de manifestarle su disconformidad pero ella le manifiesta que como tiene el poder de dirección de la actividad laboral puede encomendarle las tareas que considere oportunas, siempre que le mantenga el sueldo pactado, tal y como se está realizando. ¿Crees que la conducta de la jefa de Luisa es legal?; ¿se está vulnerando algún derecho de Luisa?. Razona tu respuesta.

16. Un empresario decide sancionar verbalmente a un trabajador de la empresa con una suspensión de empleo y sueldo de dos meses, dado que ha cometido una falta calificada en el convenio colectivo como leve. ¿Aprecias alguna irregularidad en la actuación del empresario?. Justifica tu respuesta.
17. Un empresario sanciona a un trabajador por haber cometido una falta grave, con cinco días de suspensión de empleo y sueldo. ¿Podría reclamar el trabajador frente a la sanción impuesta?; ¿ante quién?.
18. Una empresa cuenta con cinco trabajadores, que pertenecen a tres grupos profesionales distintos, tal y como consta en sus respectivos contratos de trabajo. El empresario, basándose en que la empresa es muy pequeña y el ambiente de trabajo familiar, ha decidido que todos los trabajadores deben hacer un poco de todo, con independencia del grupo profesional que figure en el contrato, pues, según él eso es algo que sólo afecta de cara a cotizar a la Seguridad Social pero no en lo relativo a la organización de la actividad en la empresa. ¿Está justificada la decisión del empresario?; ¿por qué?.
19. Un joven de 17 años ha sido contratado verbalmente en una tienda de regalos para atender el exceso de ventas que se produce, desde el 5 de noviembre hasta el 5 de enero, como consecuencia de la campaña de Navidad. El contrato se ha realizado verbalmente y la empresa le comenta al trabajador que no está obligada por ley a formalizarle un contrato por escrito ni a facilitarle información alguna por esta vía ya que la relación laboral tiene una duración de dos meses y se ha realizado por el incremento de ventas que ha tenido lugar. ¿Es correcta la actuación de la empresa?. ¿Por qué?.
20. Comenta la duración máxima del periodo de prueba de un contrato de trabajo en función de que el trabajador sea o no técnico titulado.
21. Un empresario plantea a un trabajador el establecimiento de un periodo de prueba de quince días en un contrato indefinido, manifestando que en tanto no finalice dicho periodo de prueba no procederá a darle de alta en la Seguridad Social, ya que, según él, el Estatuto de los Trabajadores afirma que sólo se puede formalizar un contrato cuando se ha superado el periodo de prueba. ¿Es correcto lo que manifiesta el empresario?. Razona tu respuesta.
22. Un trabajador es contratado verbalmente. El empresario, al mes de celebrarse el contrato, notifica al trabajador su despido ya que, según él, no ha superado el periodo de prueba de 15 días que por defecto se establece en todo contrato verbal. ¿Es cierta la afirmación del empresario?; ¿por qué?.
23. Señala qué aspectos básicos debe incluir el contenido de un contrato de trabajo.
24. Propuesta de debate: Como hemos estudiado en esta unidad, en los contratos de trabajo puede pactarse la realización de un periodo de prueba. En grupos de cinco, discute con tus compañeros las siguientes cuestiones:
 - ☞ ¿El periodo de prueba se establece exclusivamente para que el empresario valore la aptitud del trabajador, o también para que el trabajador pueda apreciar la idoneidad del trabajo para el que ha sido contratado?.
 - ☞ ¿Crees que el periodo de prueba debería ser obligatorio en todos los contratos y para todo tipo de actividad?.
 - ☞ ¿Por qué el legislador ha incluido el periodo de prueba dentro del contrato y no hay establecido un “contrato a prueba” en el ámbito laboral?.
 - ☞ ¿Por qué piensas que, en caso de establecerse, el periodo de prueba debe figurar por escrito en un contrato de trabajo?.

RECURSOS.

Lecturas

El trabajador no comunitario

Sus derechos y libertades en España se ordenan en la LO 4/2000, modificada por la LO 8/2000 (Ce 23/2/2001) y LO 14/2003 y el RD 864/2001 (Ce 6/10/2001) que aprueba el Reglamento de ejecución de la misma. Tiene derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena y a acceder al Sistema de la Seguridad Social cuando reúna los requisitos establecidos en la ley, con la correspondiente autorización administrativa. El empleador ha de solicitarla para contratarle. Su carencia no invalida el contrato de trabajo respecto de los derechos del trabajador extranjero, sin perjuicio de las responsabilidades que se deriven. En el trabajo por cuenta ajena existen tres tipos de autorización:

- ☞ Tipo “b” (inicial): Puede limitarse a un sector o actividad y ámbito geográfico concretos y su validez es de un año como máximo, no renovable.
- ☞ Tipo B (renovado): Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante 2 años y tiene carácter renovable. Puede obtener esta autorización el titular de un permiso tipo “b” (inicial) al término de su vigencia.
- ☞ Tipo C: Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional. Tiene una validez de tres años. Puede obtenerlo el titular de una autorización de Tipo B (renovado), al término de su vigencia, si bien el periodo de trabajo exigido se reducirá, en este caso, a 2 años, salvo que concurran determinadas circunstancias.
- ☞ Permanente: Permite ejercer cualquier actividad, tiene carácter indefinido y exige renovar la tarjeta cada 5 años. Pueden obtenerlo los titulares de un permiso de Tipo C, al término de su vigencia.

Existen permisos específicos para el trabajador por cuenta propia: tipos “d” (inicial), de 1 año de duración, para el ejercicio de una actividad concreta; “D” (renovado) de 2 años de duración, para el ejercicio de varias actividades; “E”, de 3 años de duración, para cualquier actividad, sin limitación geográfica; y permanente, para ejercer cualquier actividad, exigiéndose la renovación de la tarjeta cada 5 años. Así mismo se ha establecido un permiso especial para trabajadores fronterizos (que desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales en zonas fronterizas del territorio español, y que regresan diariamente al país vecino en el que residen), de 5 años máximo y de carácter renovable.

La obligación ciudadana de colaboración con Protección Civil

El art. 4.1 de la Ley 2/1985 sobre Protección civil establece expresamente que: “Todos los ciudadanos, a partir de la mayoría de edad estarán sujetos a la obligación de colaborar, personal y materialmente, en la protección civil, en caso de requerimiento por las autoridades competentes. La obligación mencionada se concretará fundamentalmente en el cumplimiento de las medidas de prevención y protección de personas y bienes establecidos por las leyes y las disposiciones que las desarrollen, en la realización de las prácticas oportunas y en la intervención operativa en las situaciones de emergencia que las circunstancias requieran”. La misma norma señala que se encuentran especialmente obligadas las personas en situación legal de desempleo que perciban la correspondiente prestación económica por esa causa.

Filmografía recomendada

En relación a los contenidos de esta Unidad, te recomendamos el visionado de dos películas, en las que se refleja la lucha por el reconocimiento de los derechos en el ámbito laboral y la importancia de poder formalizar un contrato de trabajo.

☞ En tierra de hombres (North Country)

Josey Aimes (Charlize Theron), una madre soltera, regresa a su pueblo natal en el norte de Minnesota y, para salir adelante, busca trabajo en las minas de hierro. No se imagina a qué clase de humillaciones se ven sometidas las mujeres en el trabajo.



Estados Unidos. 2005. 126'
Dirección: Niki Caro
Intérpretes: Charlize Theron, Frances McDormand, Sissy Spacek, Woody Harrelson, Sean Bean, Richard Jenkins, Jeremy Renner, Michelle Monaghan, Amber Heard, Rusty Schwimmer

Película: *En tierra de hombres*

☞ El ladrón de bicicletas (Ladri di biciclette)

En la Roma de la posguerra, un obrero en paro consigue un sencillo trabajo pegando carteles a condición de poseer una bicicleta, lo cual es un gran logro en la situación que vive el país, donde el trabajo escasea y obtenerlo es un éxito excepcional. Obra maestra del neorrealismo italiano, y la más conocida de la famosa trilogía de De Sica -junto a "Umberto D." y "Milagro en Milán".



Italia. 1948. 88'
Dirección: Vittorio de Sica
Intérpretes: Lamberto Maggiorani, Enzo Staiola, Lianella Carell, Gino Saltamerenda, Giulio Chiari, Vittorio Antonucci.

Película: *El ladrón de bicicletas*

Recursos en Internet

- ☞ Puedes consultar toda la legislación laboral, constantemente actualizada en la siguiente web, de forma gratuita: <http://noticias.juridicas.com/>
- ☞ Para conocer a fondo los distintos aspectos de la relación laboral te recomendamos la consulta de la Guía Laboral del Ministerio de de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/index.htm>
- ☞ Conoce a fondo las relaciones laborales de carácter especial en España, a través de este artículo: <http://www.jpdsocial.org/Articles/2.1LopezGandiaPonencia.pdf>

AUTOEVALUACIÓN.

1. **El hecho de que el trabajador se comprometa a realizar su actividad laboral con un determinado nivel de rendimiento, normal o pactado, implica que el trabajo es:**
 - a. Dependiente.
 - b. Por cuenta ajena.
 - c. Productivo.
 - d. Retribuido.

2. **Un joven de 14 años:**
 - a. No puede realizar ningún tipo de actividad laboral.
 - b. Tiene una relación laboral de carácter especial.
 - c. Los trabajos que realice están excluidos de la legislación laboral.
 - d. La Autoridad Laboral puede autorizar su intervención en espectáculos públicos, siempre que ello no suponga un peligro para su salud física ni para su formación personal y humana.

3. **Se considera que está excluido de la legislación laboral el trabajo realizado por:**
 - a. Los estibadores portuarios.
 - b. Los artistas en espectáculos públicos.
 - c. Los funcionarios públicos.
 - d. Los deportistas profesionales.

4. **Tiene la consideración de relación laboral de carácter especial:**
 - a. El trabajo por cuenta propia.
 - b. Las prestaciones personales obligatorias.
 - c. Los trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - d. La actividad desarrollada por el personal de alta dirección.

5. **Se consideran derechos básicos del trabajador:**
 - a. Negociación colectiva.
 - b. Huelga.
 - c. Reunión.
 - d. Todas las respuestas anteriores son correctas.

6. **El derecho del trabajador a que el empresario le asigne un puesto de trabajo con funciones y tareas determinadas, así como a proporcionarle los medios necesarios y adecuados para su desempeño se denomina:**
 - a. Ocupación efectiva.
 - b. Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - c. Derecho de actuación.
 - d. Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. **Son deberes del trabajador:**
 - a. Actuar con buena fe.
 - b. Ser diligente en el trabajo.
 - c. Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa.
 - d. Todas las respuestas anteriores son correctas.

8. **El empresario no puede imponer sanciones al trabajador que supongan:**
 - a. Suspensión de empleo y sueldo.
 - b. Suspensión de sueldo pero no de empleo.
 - c. Despido disciplinario.
 - d. Traslado forzoso.

9. **Se puede formalizar verbalmente:**
 - a. El contrato de obra o servicio.
 - b. El contrato de interinidad.
 - c. El contrato en prácticas.
 - d. El contrato indefinido.

10. **El periodo de prueba:**
 - a. Se puede pactar verbalmente.
 - b. Una vez superado, el trabajador será dado de alta en la Seguridad Social.
 - c. Computa a efectos de antigüedad, una vez superado.
 - d. Para técnicos titulados el plazo máximo legal es de ocho meses.