

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



Ciclos
Formativos

Manuel Barrera Pérez

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Autor: MANUEL BARRERA PÉREZ

Primera edición, 2013

Autor: Manuel Barrera Pérez

Maquetación: Daniela Vasilache

Edita: Educàlia Editorial.

Imprime: Escenarigràfic

ISBN: 978-84-941593-6-7

Depòsit Legal: V-2096-2013

Printed in Spain/Impreso en España.

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

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiendo 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

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

Tel: 963 145 121 - 610 900 111

E-Mail: educaliaeditorial@e-ducalia.com

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

INDICE

BLOQUE I: RELACIONES LABORALES

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

- I.1. CONCEPTO Y RAMAS DEL DERECHO.**
- I.2. CONCEPTO Y ORIGEN DEL DERECHO LABORAL.**
- I.3. NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL.**
- I.4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.**

TEMA II. ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

- II.1. ORGANISMOS NACIONALES.**
- II.2. ORGANISMOS INTERNACIONALES.**
- II.3. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**
- II.4. LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO.**

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

- III.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.**
- III.2. TRABAJOS EXCLUIDOS.**
- III.3. RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO.**

TEMA IV. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

- IV.1. DERECHOS BÁSICOS.**
- IV.2. DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

TEMA V. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

- V.1. DEBERES CONTENIDOS EN EL ESTATUTO.**
- V.2. FALTAS Y SANCIONES.**

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

- VI.1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.**
- VI.2. FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO.**
- VI.3. DURACIÓN DEL CONTRATO.**
- VI.4. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO.**
- VI.5. EL PERIODO DE PRUEBA.**
- VI.6. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**
- VI.7. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES EN LAS NUEVAS ORGANIZACIONES.**

TEMA VII. EL SALARIO.

- VII.1. EL SALARIO.**
- VII.2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**
- VII.3. LA ESTRUCTURA SALARIAL: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES.**
- VII.4. PRESTACIONES EXTRASALARIALES.**
- VII.5. DEDUCCIONES.**

TEMA VIII. TIEMPO DE TRABAJO.

- VIII.1. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.**
- VIII.2. HORAS EXTRAORDINARIAS.**
- VIII.3. JORNADAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**
- VIII.4. EL HORARIO.**
- VIII.5. TRABAJO NOCTURNO.**
- VIII.5. TRABAJO NOCTURNO.**
- VIII.7. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS.**
- VIII.8. VACACIONES ANUALES.**

TEMA IX. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TEMA X. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

X.1. CONCEPTO Y EFECTOS.

X.2. CAUSAS.

X.3. EXCEDENCIAS.

TEMA XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

XI.1. MUTUO ACUERDO O CAUSAS QUE APAREZCAN EN EL CONTRATO.

XI.2. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL.

XI.3. DIMISIÓN.

XI.4. POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR FUNDADA EN UN INCUMPLIMIENTO PREVIO DEL EMPRESARIO.

XI.5. MUERTE, INCAPACIDAD O JUBILACIÓN TANTO DEL EMPRESARIO COMO DEL TRABAJADOR.

XI.6. EXTINCIÓN POR FUERZA MAYOR.

XI.7. DESPIDO COLECTIVO.

XI.8. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS.

XI.9. DESPIDO DISCIPLINARIO.

XI.10. EL FINIQUITO.

XI.11. ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO.

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

XII.1. REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. EL DERECHO DE REUNIÓN.

XII.2. LA LIBERTAD SINDICAL.

XII.3. CONVENIOS COLECTIVOS.

XII.4. HUELGA.

TEMA XIII. LA SEGURIDAD SOCIAL.

XIII.1. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS. LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR.

XIII.2. PRESTACIONES.

BLOQUE II: BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.

TEMA I. ANÁLISIS DE LA PROPIA IDENTIDAD.

TEMA II. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL.

II. 1. EL MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTO.

II. 2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.

II. 3. EL DESEMPLEO.

II. 4. EL CÁLCULO DEL NÚMERO DE PARADOS.

II. 5. ECONOMÍA SUMERGIDA O TRABAJO INFORMAL.

TEMA III. DESARROLLO DE HABILIDADES PARA SUPERAR MÁS FÁCILMENTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

III. 1. LA CARTA DE PRESENTACIÓN.

III. 2. EL CURRICULUM VITAE.

III. 3. LOS TEST DE ACTITUDES Y APTITUDES.

III. 4. LA ENTREVISTA PERSONAL.

TEMA IV. MÉTODOS, CANALES Y ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA.

IV. 1. RED DE CONTACTOS (NETWORKING).

IV. 2. AUTOCANDIDATURA Y VISITAS A EMPRESAS.

IV. 3 OFERTAS DE EMPLEO GESTIONADAS POR ORGANISMOS PÚBLICOS O PRIVADOS.

BLOQUE III: SALUD LABORAL

TEMA I. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

- I.1. EL TRABAJO Y LA SALUD.**
- I.3. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LIGADOS A CONDICIONES DE SEGURIDAD.**
- I.4. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LIGADOS A CONDICIONES DE ORIGEN FÍSICO.**
- I.5. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LIGADOS A CONDICIONES DE ORIGEN QUÍMICO.**
- I.6. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LIGADOS A CONDICIONES BIOLÓGICAS.**
- I.7. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LIGADOS A CONDICIONES ERGONÓMICAS.**
- I.8. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LIGADOS A CONDICIONES PSICOSOCIALES.**

TEMA II. DAÑOS A LA SALUD DERIVADOS DE LOS RIESGOS LABORALES.

- II.1. EL ACCIDENTE DE TRABAJO.**
- II.2. LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

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

- III.1. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**
- III.2. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.**
- III.3. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.**
- III.4. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

TEMA IV. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN LA EMPRESA.

- IV.1. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**
- IV.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**
- IV.3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**
- IV.4. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.**
- IV.5. SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

TEMA V. PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA.

- V.1. ORGANIZACIÓN DE LOS MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS.**
- V.2. CLASIFICACIÓN DE LAS EMERGENCIAS SEGÚN SU GRAVEDAD.**
- V.3. DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIA.**

TEMA VI. PRIMEROS AUXILIOS.

- VI.1. SOPORTE VITAL BÁSICO.**
- VI.2. DESMAYO.**
- VI.3. INTOXICACIONES.**
- VI.4. CUERPOS EXTRAÑOS.**
- VI.5. QUEMADURAS.**
- VI.6. HEMORRAGIAS.**
- VI.7. FRACTURAS.**
- VI.8. ELECTROCUCIÓN.**
- VI.9. TRASLADO DE ACCIDENTADOS.**

BLOQUE IV: GESTIÓN DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO.

TEMA I. EL TRABAJO EN EQUIPO.

- I.1. CONCEPTO.**
- I.2. TIPOS DE EQUIPOS.**
- I.3. ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO.**
- I.4. TÉCNICAS DE DINÁMICA Y DIRECCIÓN DE GRUPOS.**
- I.5. FASES DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES.**
- I.6. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN EQUIPO.**
- I.7. EQUIPOS EFICACES E INEFICACES.**
- I.8. DIFERENTES ROLES DENTRO DEL EQUIPO.**
- I.9. LA COMUNICACIÓN DENTRO DEL EQUIPO.**
- I.10. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE UNA REUNIÓN DE TRABAJO.**

TEMA II. CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN.

- II.1. CARACTERÍSTICAS Y CAUSAS DE UN CONFLICTO.**
- II.2. ETAPAS DEL CONFLICTO.**

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

I.1. CONCEPTO Y RAMAS DEL DERECHO.

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

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

En cuanto al concepto de Derecho, es difícil dar una definición, pues ésta varía según el sistema político, económico y la zona geográfica.

Nosotros lo definiremos como: “conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular la convivencia de una sociedad con idea de hacer justicia”.

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

El D. laboral también es una rama del Derecho y a ella dedicaremos parte de este curso.

I.2. CONCEPTO Y ORIGEN DEL DERECHO LABORAL.

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

Este Derecho surgió para proteger al trabajador.

Podemos situar el nacimiento del Derecho Laboral en torno al comienzo de la Revolución Industrial. En esta época, la pasividad del Estado llevó a los empresarios a cometer abusos en las condiciones de trabajo: jornadas abusivas, trabajo de menores, mujeres embarazadas, sueldos miserables, etc. Ello dio lugar a la aparición de asociaciones de trabajadores para contrarrestar esta situación (eran los sindicatos). A medida que aquéllas adquirían más fuerza, la voluntad unilateral del empresario se sustituyó por el acuerdo con el sindicato (los llamados Convenios Colectivos). El Estado, a la larga, intervino para controlar cada vez con más intensidad las cláusulas de los contratos e incluso sustituyó aquéllas por normas imperativas dictadas por él. Todo este conjunto de normas forman hoy el Derecho del Trabajo.

I.3. NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL.

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

I.3. 1. La Constitución.

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

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

I.3. 2. La ley.

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

I.3. 3. El Reglamento.

Es una norma aprobada por el Gobierno.

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

I.3. 4. El Convenio Colectivo.

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

I.3. 5. El contrato de trabajo.

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

I.3. 6. Usos y costumbres profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

- *Principio de norma más favorable.* Cuando existan dos o más normas, cualesquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que sea más favorable para el trabajador.

Así pues, las normas de rango superior garantizan unos derechos mínimos para los trabajadores, que las normas de rango inferior no pueden empeorar por el principio de jerarquía. Pero gracias al principio de norma más favorable, estas condiciones mínimas de trabajo pueden ser mejoradas por las normas de rango inferior.

- *Principio “pro operario”.* Según este principio, si hay varias interpretaciones posibles de una norma será de aplicación la que mayor beneficio reporte al trabajador. La aplicación del principio *pro operario* exige una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma.
- *Principio de irrenunciabilidad de derechos.* El sentido protector que el Derecho Laboral tiene hacia los trabajadores se refleja en este principio, que prohíbe a los trabajadores renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las leyes laborales o en los convenios colectivos.

TEMA II. ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

II.1. ORGANISMOS NACIONALES.

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

II.1. 1. Organismos del Estado.

Se corresponde directamente con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Según la CE, el Estado tiene competencia exclusiva en legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CCAA. Ello implica el deseo de unas condiciones de trabajo iguales en todo el país.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene una estructura Central y otra periférica:

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

II.1. 2. Organismos de las Comunidades Autónomas.

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

1. Órganos centrales: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio (Avda. Albert Einstein, 4. Isla de la Cartuja 41092 - Sevilla).
2. Órganos periféricos: en cada una de las 8 provincias andaluzas funcionan las Delegaciones de la Consejería. La Delegación Provincial de Empleo de Sevilla se encuentra en la Avda. República Argentina, 21 2ª.

II.2. ORGANISMOS INTERNACIONALES.

Existen una serie de organismos y entidades de Derecho Internacional que vienen desarrollando desde mediados de siglo pasado una actividad normativa creciente en distintos sectores del Ordenamiento, entre ellos el Derecho del Trabajo.

II.2. 1. La Unión Europea.

Actualmente la UE está formada por 28 países: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal, República Checa, Reino Unido, Rumanía y Suecia.

La UE está dotada de unos órganos a través de los que se expresa la voluntad de la Unión: principalmente el Consejo y la Comisión. Su voluntad se expresa a través de Reglamentos y Directivas. Algunas de estas normas tratan sobre materia laboral, como por ejemplo el Reglamento sobre libre circulación de trabajadores en la UE.

II.2. 2. La Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Formando parte de la estructura de la ONU, encontramos la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Esta organización trata de lograr acuerdos entre países para mejorar las condiciones de trabajo de las personas de todo el mundo. Se fundó en 1919 y actualmente la componen 177 Estados. España es miembro de la OIT desde su creación.

Los acuerdos que se toman en su seno se denominan Convenios. Estos convenios, una vez aprobados por la Asamblea de la OIT, se envían a los países miembros para su ratificación. Si el país en cuestión lo ratifica, el convenio se hace obligatorio en su territorio.

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

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son agentes de la autoridad que tienen la misión de velar porque se cumplan las normas laborales, Convenios Colectivos, normas de Seguridad e Higiene y Seguridad Social en todas las empresas y centros de trabajo.

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

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

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

La Inspección de Trabajo actúa de la siguiente manera:

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

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

II.4. LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO.

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

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

Cuando un trabajador tiene un problema en la empresa en la que trabaja y quiere acudir a los tribunales para resolverlo, debe ir al Juzgado de lo Social, donde un juez resolverá el asunto. Los Juzgados de lo Social de Sevilla tienen su sede en Avda. Buhaira, 26.

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

III.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El art. 1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el ámbito de aplicación del mismo, a través de una serie de notas que ha de cumplir el trabajo realizado por un trabajador para que pueda considerarse sujeto al ET. Las características que definen a un trabajador son:

1. “sus servicios”: el contrato de trabajo es personalísimo.
2. “retribuidos”: el trabajador trabaja a cambio de salario.
3. “voluntariamente”: el trabajo objeto del Derecho del Trabajo debe ser libre.
4. “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona”, denominada empresario: en el sentido de obediencia a las órdenes del empresario.
5. “por cuenta ajena”: significa que trabaja para otra persona, que será el dueño de todo lo que produzca.

III.2. TRABAJOS EXCLUIDOS.

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

- a) los funcionarios públicos.
- b) prestaciones personales *obligatorias*. El ET sólo regula prestaciones *voluntarias*, según el art. 1 ET (ej. el servicio militar o la prestación social sustitutoria, antes de que el ejército pasara a ser profesional).
- d) trabajos benévolos, gratuitos, altruistas, de buena vecindad, etc. (ej. voluntariado).
- e) trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado del trabajador. Ahora bien, ¿a quién considera el ET “familiares”? Para ser familiar del empresario y estar incluido en la presunción hay que reunir dos requisitos:
 - ser cónyuge, ascendiente, descendiente o colateral por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario.
 - convivir con el empresario.
 Si una persona al servicio del empresario cumple estos dos requisitos, se le considera su familiar, y a no ser que demuestre que tiene contrato de trabajo, se le excluye del ámbito del Derecho del Trabajo. ¿Qué se le considerará? La ley le considera empresario y por tanto, deberá darse de alta en el régimen especial de autónomos.
- f) operadores mercantiles independientes (por ejemplo, una persona que trabaja vendiendo pisos, agentes de seguros, etc. y en general, todas las personas con *contrato mercantil*).

III.3. RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO.

Existen una serie de relaciones trabajador-empresario, que aún siendo laborales y regulándose por el Derecho del Trabajo, se consideran especiales. Las personas que aparecen a continuación sí son trabajadores.

- a) Personal de alta dirección.
- b) Servicio del hogar familiar.
- c) Penados en instituciones penitenciarias.
- d) Deportistas profesionales.
- e) Artistas en espectáculos públicos.
- f) Operadores mercantiles dependientes (ej. los representantes y viajantes de comercio).
- g) Minusválidos en Centros Especiales de Empleo.
- h) Estibadores portuarios.

TEMA IV. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

IV.1. DERECHOS BÁSICOS.

Todos estos derechos están recogidos en la CE:

1. Trabajo y libre elección de profesión u oficio (art. 35 CE).
2. Libre sindicación (art. 28.1 CE).
3. Negociación colectiva (art. 37.1 CE).
4. Adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE).
5. Huelga (art. 28.2 CE).
6. Reunión (art. 21 CE).
7. Participación en la empresa (art. 129.2 CE).

IV.2. DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. **A la ocupación efectiva.** Según este derecho, el empresario tiene la obligación de proporcionar al empleado el trabajo correspondiente a su categoría profesional y dignidad personal. En caso contrario, el trabajador podría extinguir el contrato por incumplimiento del empresario de sus obligaciones con la correspondiente indemnización.

2. **A la promoción y formación profesional.**

a. Ascensos (los ascensos se producirán en condiciones de igualdad con arreglo a criterios de formación, méritos, antigüedad y condiciones organizativas del empresario).

b. Formación profesional:

- trabajadores que cursen estudios con regularidad para la obtención de un título académico o profesional: permisos para exámenes y elegir turno de trabajo.
- trabajadores que realicen cursillos de formación profesional: adaptar su jornada y concesión de permisos, con reserva del puesto de trabajo.
- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa y el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculadas a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta 5 años.

3. **No discriminación.** Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o lengua.

Así, se establece la nulidad e invalidez de leyes, convenios colectivos, cláusulas en los contratos o decisiones del empresario que contengan estas discriminaciones.

4. **Seguridad e higiene.** Este apartado remite al art. 19 ET y en general, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que estudiaremos en el bloque de Salud Laboral.

5. **Dignidad e intimidad.** Derechos especialmente sensibles en aquellas relaciones en que una de las partes ocupa una posición de subordinación y la otra de poder. El trabajador cuenta con la facultad de solicitar la resolución del contrato de trabajo, con derecho a indemnización, ante decisiones de empresario que atenten contra su dignidad.

- En cuanto a la dignidad hay dos aspectos a resaltar: trabajos no correspondientes al grupo que figura en el contrato, que puede dañar la dignidad (esta cuestión la veremos en el tema sobre Extinción del Contrato); en segundo lugar, el derecho a la propia imagen, con las excepciones que veremos en el tema siguiente.
- En cuestiones de intimidad, hay dos aspectos a resaltar: prohibición de registros sobre los efectos personales del trabajador y prohibición de que se vigile o espíe al trabajador. Las excepciones a estos derechos las veremos en el tema siguiente.

TEMA V. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

V.1. DEBERES CONTENIDOS EN EL ESTATUTO.

V.1. 1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas de la buena fe y la diligencia.

- *Deber de "buena fe"*. El trabajador y el empresario deben actuar de buena fe.

- Significado de la buena fe. El trabajador debe ajustar su conducta a unas normas de rectitud y de honradez hacia el empresario cuando ejecute el trabajo y abstenerse de comportamientos desleales (ética profesional)
- Manifestaciones del deber de buena fe. Actualmente, en el ET no aparecen ejemplos de buena fe, aunque en algunos Convenios sí aparecen de forma expresa (ej. obligación de comunicar al empresario los desperfectos, la falta algún material; obligación de mantener los secretos del negocio; etc.).
- Efectos de incumplimiento. La transgresión de la buena fe contractual es considerada como incumplimiento contractual y, por tanto, motivo suficiente de despido sin indemnización (ej. apropiación de bienes del empresario, realización de trabajos durante el periodo de baja, violación de secretos de la empresa, utilización de medios, materiales o instalaciones de la empresa en beneficio propio, etc.)

- *Deber de "diligencia"*. Significa que el trabajador debe ser cuidadoso, exacto y activo en su trabajo y debe cumplirlo con ligereza.

V.1. 2. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

El trabajador tiene derecho a que el empresario adopte las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, según vimos en el Tema anterior, pero ahora le impone el deber de cumplir con dichas medidas.

V.1. 3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador tiene el deber de obediencia a las órdenes del empresario porque es él el que organiza el trabajo en la empresa, por lo que decide en cada momento qué hacer.

a) Manifestaciones del poder del empresario.

Órdenes generales y particulares.

El empresario puede utilizar los medios que estime oportunos para vigilar y controlar que el trabajador cumple con sus obligaciones (art. 20.3 ET).

Como excepción al derecho a la intimidad, el empresario puede ordenar el registro de la persona del trabajador, de su taquilla o efectos personales, con un **requisito**: si es necesario para la protección de los bienes de la empresa o de los compañeros de trabajo. Se exigen, además, las siguientes **garantías**: el registro se llevará a cabo en el centro de trabajo y en horas de trabajo y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, u otro trabajador en su ausencia.

En algunas ocasiones, cuando el tipo de trabajo sea de tal clase que se necesite dar una determinada imagen ante el público, el empresario puede ordenar al trabajador una conducta digna, una forma de vestir, un aspecto exterior correcto, etc. porque estos aspectos repercuten en el prestigio y en la buena imagen de la empresa. Así pues, en estos casos, las advertencias sobre la conducta privada son admisibles si ésta puede afectar al trabajo. Esto mismo es exigible por cuestiones de seguridad e higiene en determinados trabajos (camareros, cocineros, albañiles, médicos, auxiliares de enfermería, etc.).

b) Límites del poder de dirección.

El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación.

El respeto a la dignidad e intimidad del trabajador (aparece expresamente tanto en el caso de la vigilancia de los trabajadores como en el de los registros).

La presunción de legitimidad y la posibilidad de incumplimiento: Se presume que las órdenes que da el empresario son legítimas, esto es, que están justificadas y tienen una razón de ser, por lo que el trabajador debe obedecerlas. Ahora bien, para que esas órdenes sean legítimas deben cumplir dos requisitos: a) la orden debe provenir de tu jefe, y b) debe estar relacionada con el trabajo que tú realizas.

Si la orden que se da al trabajador no cumple alguno de estos requisitos, no es legítima (ni siquiera es una orden, sino una “apariencia” de orden), por lo que el trabajador podría desobedecerla. No obstante, si el empresario da una orden ilegítima, el trabajador ha de cumplirla y reclamar posteriormente. Sólo es posible el incumplimiento en aquellos casos en que, incluso tratándose de una orden legítima (viene de tu jefe y está relacionada con el trabajo), aquella entraña peligro para la vida del trabajador o su integridad física, implique cometer un delito, viole su derecho a la intimidad, dignidad u otro derecho fundamental.

Límites a las órdenes sobre la conducta privada: en determinados casos, el empresario puede ordenar al trabajador conductas que afectan a su ámbito privado (ya lo hemos visto: exigirle una determinada forma de vestir, etc.), pero hay que demostrar que estas órdenes están relacionadas con el trabajo; en caso contrario, el empresario no puede invadir la vida privada del trabajador.

V.1. 4. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

Es una manifestación específica del deber de buena fe, aunque el ET lo incluye en un apartado independiente, por lo que “no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal...”.

El ET no quiere que un trabajador realice el mismo trabajo en dos empresas por la coincidencia de la actividad desarrollada. El motivo es que podría alterarse el juego de la libre competencia por utilizar los datos internos de la empresa; el trabajador podría usar su posición en una de las empresas para desviar clientes a la otra; etc.

V.1. 5. Contribuir a la mejora de la productividad.

Podría pensarse que el trabajador que no cumpla con este deber no está prestando la diligencia debida, y si además lo hace de forma “continuada y voluntaria”, podría ser despedido sin indemnización.

V.1. 6. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Si el trabajador ha incluido en su contrato algún otro deber, deberá cumplirlo.

V.2. FALTAS Y SANCIONES.

El ET reconoce al empresario la facultad de sancionar al trabajador “en virtud de incumplimientos laborales”. Los Convenios suelen establecer listas de FALTAS que pueden cometer los trabajadores y que pueden ser leves, graves y muy graves. A esas faltas corresponden SANCIONES que puede imponer el empresario, que también pueden ser leves, graves y muy graves.

El ET añade que “la valoración de las faltas y correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente”. Es decir, si hay discrepancia entre el trabajador y el empresario sobre si la falta es leve, grave o muy grave, el juez decide.

El ET exige “comunicación escrita al trabajador cuando se le impongan sanciones por faltas graves o muy graves”. En esa comunicación escrita (una carta normalmente), se le debe comunicar al trabajador la fecha a partir de la que tendrá efectos la sanción y los hechos que motivan la misma.

Por último, el ET establece los siguientes límites: las sanciones no pueden consistir en reducir las vacaciones del trabajador, ni sus días de descanso ni en pagar dinero.

En cada Convenio las sanciones que se imponen a los trabajadores por las faltas cometidas son diferentes, por lo que hay que leer el de nuestro sector para conocerlas.

El ET también establece reglas de prescripción de las faltas del trabajador:

- Las faltas leves prescriben a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

Todo ello “a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido”. Pasado el plazo de prescripción, el trabajador no podrá ser sancionado.