

## SUPUESTO PRÁCTICO

**Objeto: Período de prueba y encuadramiento profesional**

**Duración: 90 minutos**

Patricia Nieto Rojas  
Profesora Ayudante  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

### **PRIMERA PARTE:**

La empresa Formadores Ambientales S.A tiene como actividad principal “impartir formación, asesoramiento y apoyo en cualquier aspecto relacionado con en el uso de las nuevas tecnologías asociadas al medio ambiente en el medio rural”. Cuenta con una promedio de plantilla de 300 trabajadores, 241 de ellos en los servicios centrales.

A la luz de los buenos resultados obtenidos en el año 2008, la empresa ha decidido expandir su actividad a la comunidad de Cataluña mediante la apertura de una oficina situada en Tarragona. Para cubrir las necesidades de dicha oficina, se plantea la necesidad de contratar a dos personas con los siguientes perfiles:

- Licenciado en Ciencias Ambientales o Ingeniero Técnico Agrícola con experiencia en formación para poder impartir los módulos de sensibilización medioambiental a las empresas usuarias.
- Responsable de oficina encargado de todas las labores administrativas (facturación, trato con proveedores, contabilidad básica).

Para cubrir ambos puestos la empresa inicia un proceso de selección que culmina con la decisión de contratar como formador a **Pablo Sánchez** (Lic. CC Económicas) y como responsable de oficina a **Paula Alonso** (Dip. CC Empresariales). En el momento de la firma del contrato, los trabajadores preguntan cuál va a ser su período de prueba y la categoría profesional que ostentarán. D. Luis López, Director de RRHH de Formadores Ambientales S.A les remite al convenio colectivo aplicable –la empresa ha pactado un convenio propio-.

### **PRIMERA PARTE: PERÍODO DE PRUEBA**

#### **Materiales:**

- Art. 14 Estatuto de los Trabajadores.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

- Art. 6 Convenio Colectivo de aplicación.

**Período de prueba.** El período de prueba no podrá exceder de siete meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

#### **CUESTIONES:**

- ¿Es necesario que se pacte un determinado período de prueba? ¿Cuál es el objeto de este pacto?
- Establezca los requisitos de forma que debe observar el período de prueba.
- ¿Es ajustado a Derecho la previsión contenida en el convenio colectivo de aplicación en relación al período de prueba de los técnicos titulados?
- ¿Se interrumpe el cómputo del periodo de prueba si acaece alguna causa de suspensión del contrato?
- ¿Existe alguna especialidad en las empresas que tengan una plantilla inferior a 25 trabajadores?

#### **SEGUNDA PARTE: ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL**

Los trabajadores suscriben un contrato para el fomento de la contratación indefinida. La empresa utiliza el modelo oficial al que accede desde la página del Servicio Público de Empleo Estatal:

<https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/contratos/pe-170.pdf>

## **Materiales:**

- Art. 22.1 Estatuto de los Trabajadores.

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

- Art. 8 Convenio Colectivo de aplicación.

**Artículo 8. Organización del trabajo. Clasificación funcional y profesional:** La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa con carácter general, para todas las actividades que se encuentren dentro de sus funciones y cometidos. La organización responderá a dos áreas funcionales, una primera dedicada a la formación y otra para el desarrollo de las funciones auxiliares, dirigidas fundamentalmente de gestión y administración:

A) Categorías profesionales que integran el área formativa:

Grupo 1. Personal docente

1.1. Director/a.

1.2. Jefe de estudios.

1.3. Formador

Grupo 3. Personal administrativo

3.1. Jefe de administración: Es el profesional con mayores conocimientos teórico-prácticos, que realiza el seguimiento constante de instrumentos de gestión, como cuentas de explotación, presupuestos.

3.2. Responsable de oficina: Es el que dependiendo jerárquicamente del jefe de administración se encarga de la gestión de una oficina, realizando las siguientes funciones administrativas: facturación, trato con proveedores, contabilidad.

3.3. Auxiliar administrativo/a: Es la persona que a bajo la dirección del responsable de oficina se encarga de tareas simples (recepción, gestión de la correspondencia, copia de documento

## **CUESTIONES:**

- Determine cuál es la categoría aplicable a los trabajadores y consígnela en el contrato de trabajo.
- ¿Cómo se determinan las funciones y la clasificación profesional del trabajador cuando las partes no han pactado nada al respecto en el contrato de trabajo?

- ¿El encuadramiento profesional del trabajador supone alguna limitación al empresario? ¿En relación a qué vicisitud (movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc)?

