

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

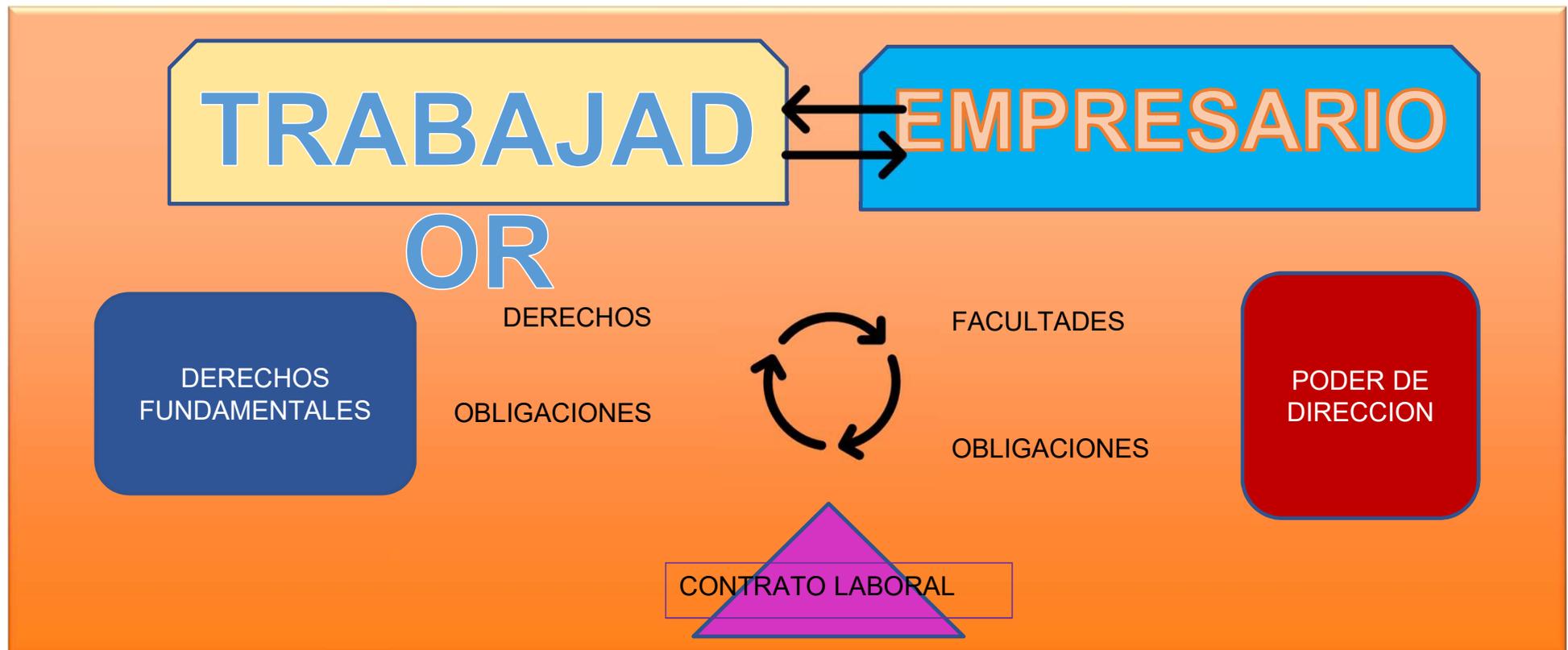
Tema 6: El contrato de trabajo y el ingreso del sujeto trabajador en la empresa

Autores:

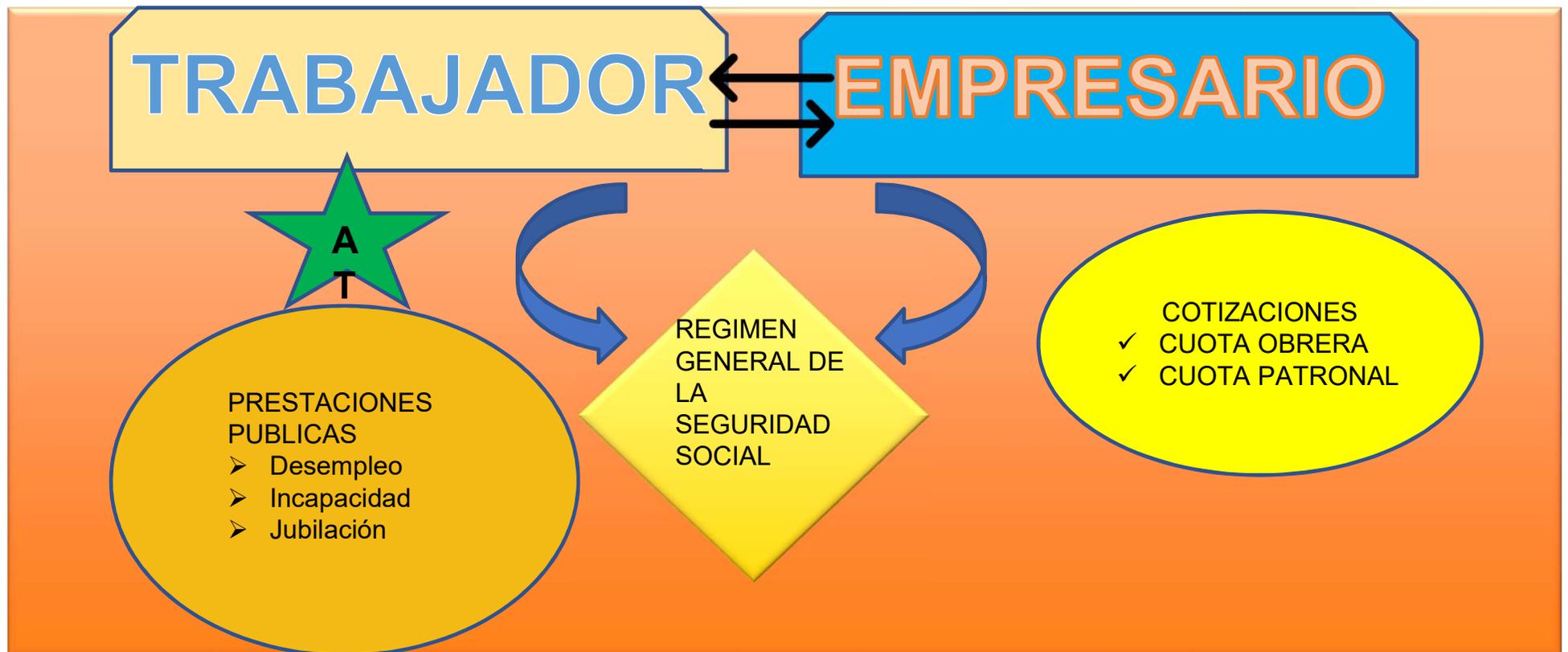
María Gema Quintero Lima



DERECHO DEL TRABAJO: LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL



Efecto: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Régimen General de la Seguridad Social



LIBERTAD DE EMPRESA



ART 38 CE

Libertad reconocida a los ciudadanos para afectar o destinar bienes de cualquier tipo (capital esencialmente) a la realización de actividades económicas para la producción o intercambio de bienes o servicios con vista a la obtención de un beneficio o ganancia (lucro)

Decidir crear una empresa y elegir la forma jurídica, establecer el objeto empresarial y objetivos. Planificar las actividades y asignación de recursos.

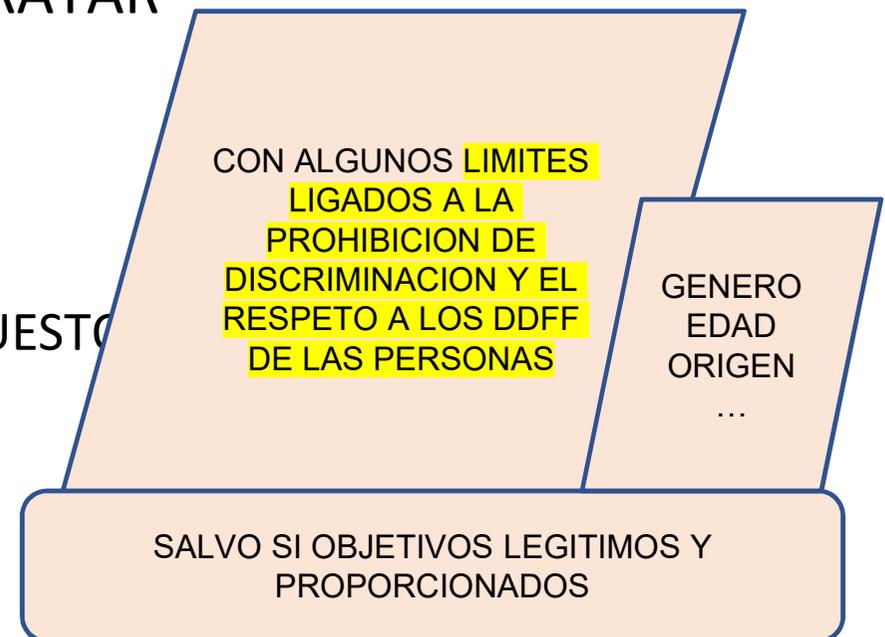
DISEÑAR PUESTOS, SELECCIONAR CANDIDATURAS
ELEGIR LAS FORMAS DE CONTRATACION.

MODULACION 1 DE LA LIBERTAD DE EMPRESA

LIBERTAD DE EMPRESA: LIBERTAD PARA SELECCIONAR A LOS TRABAJADORES Y LIBERTAD DE CONTRATAR

❖ DETERMINACION

- ❖ DEL PERFIL PROFESIONAL
- ❖ DE LOS REQUISITOS INICIALES DEL PUESTO



ART 17.1 ET: PROHIBICION DE DISCRIMINACION

1. *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta **por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.**(...)*

MODULACION 2 DE LA LIBERTAD DE EMPRESA

ARTICULO 17 ET

(...)

2. Podrán establecerse *por ley las exclusiones, reservas y preferencias* para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto *facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.*

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

PREFERENCIAS LEGALES

CUOTA DE RESERVA EN EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES, 2% trabajadores con discapacidad (salvo exención por acuerdo, y/o decisión empresarial solicitud de declaración de excepcionalidad y cumplimiento de medidas alternativas (RD 364/2005).

FOMENTO DEL EMPLEO (POLITICAS PUBLICAS DE EMPLEO)

- INCENTIVOS PUBLICOS (AYUDAS DIRECTAS, BONIFICACIONES, REDUCCIONES, INCENTIVOS FISCALES) 
- CLAUSULAS DE EMPLEO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA 

PROCESO DE SELECCION

A VECES REGLAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

TECNICAS:

- ❖ PRUEBAS FISICAS
- ❖ PRUEBAS PSICOTECNICAS
- ❖ RECONOCIMIENTOS MEDICOS (*examen genético de las personas candidatas)
- ❖ ENTREVISTAS
- ❖ TRAININGS, CURSOS, STAGES (en fase pre-laboral y/o después de la contratación)

RAZONABILIDAD Y GRADO DE RELACION CON LAS
CARACTERISTICAS DEL PUESTO.
DERECHO A LA INTIMIDAD
TRANSPARENCIA DEL PROCESO Y RESULTADOS

FASE PRECONTRACTUAL

- PERIODO DE SELECCIÓN
- ESTADIOS PREVIOS, TRATOS PRELIMINARES
- PRECONTRATO (CONTRATO PREPARATORIO, general responsabilidad 1124 CC : o cumplimiento o indemnización por daños y perjuicios.

EL CONTRATO

ACUERDO POR EL QUE EL TRABAJADOR PRESTA SERVICIOS RETRIBUIDOS POR CUENTA AJENA Y DENTRO DEL AMBITO DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DEL EMPRESARIO.

FORMA VERBAL O ESCRITA

DA IGUAL EL NOMBRE DADO POR LAS PARTES

“ las cosas son lo que son, y no lo que las partes digan que son ”

REQUISITOS PARA CONTRATAR

- CAPACIDAD JURIDICA

 - Plena: >18 o > 16 emancipados o con vida independiente

 - Limitada: <18>16 no emancipados. AUTORIZACION

 - Prohibición (<16, excepciones CON AUTORIZACION DE LA AUTORIDAD LABORAL)

 - Ausencia de incapacitación judicial

- TITULACION OFICIAL HABILITANTE (orden publico)

- AUTORIZACIONES ADMINISTRATIVAS PARA RESIDIR/ TRABAJAR (*UE) LO 4/2000

ELEMENTOS DEL CONTRATO

CONSENTIMIENTO

VICIOS: ERROR,
VIOLENCIA,
INTIMIDACION,
DOLO

LIBRE / TRABAJOS
FORZOSOS

OBJETO

LICITO
POSIBLE
DETERMINADO

SO PENA DE
NULIDAD

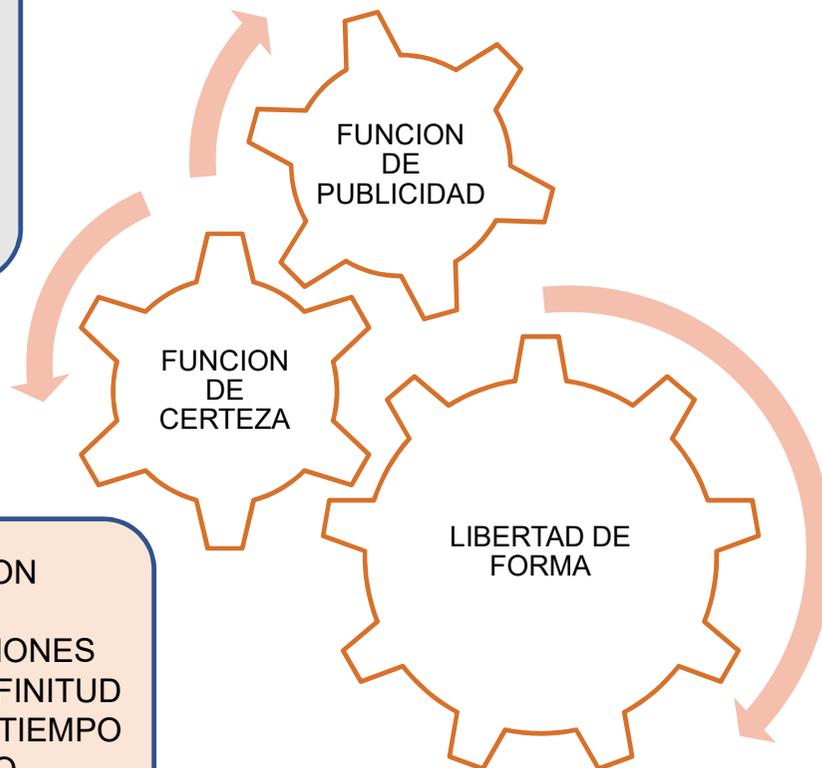
CAUSA

GENERICA:
voluntad de
intercambio

CONCRETA:
MODALIDADES DE
LA
CONTRATACION.

LA FORMA DEL CONTRATO (ART 8 ET)

PRESUNCION
DE EXISTENCIA
DEL
CONTRATO 8.1
ET



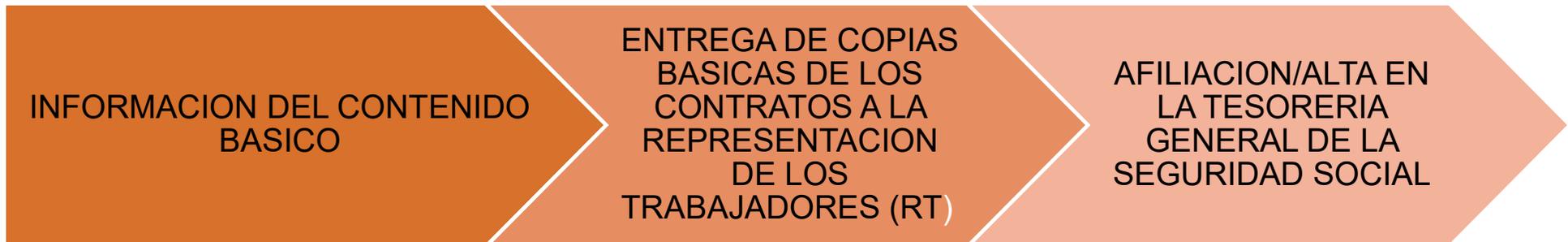
- INFRACCION LABORAL
- PRESUNCIONES DE INDEFINIDAD Y A TIEMPO COMPLETO

*SI UNA DE LAS PARTES LO SOLICITA

*ART. 8.2 ET EXIGENCIA DE FORMA ESCRITA:

- CONTRATOS FORMATIVOS
- CONTRATOS A DISTANCIA
- CDD (salvo eventual con duración inferior a 4 semanas)
- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
- RRLLEE
- CONTRATOS CON ETT
- CONTRATOS CON DESPLAZAMIENTO UE

OBLIGACIONES EMPRESARIALES DERIVADAS



¿Quién ES MI EMPLEADOR?

PLURALIDAD DE EMPRESARIOS

❖ DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

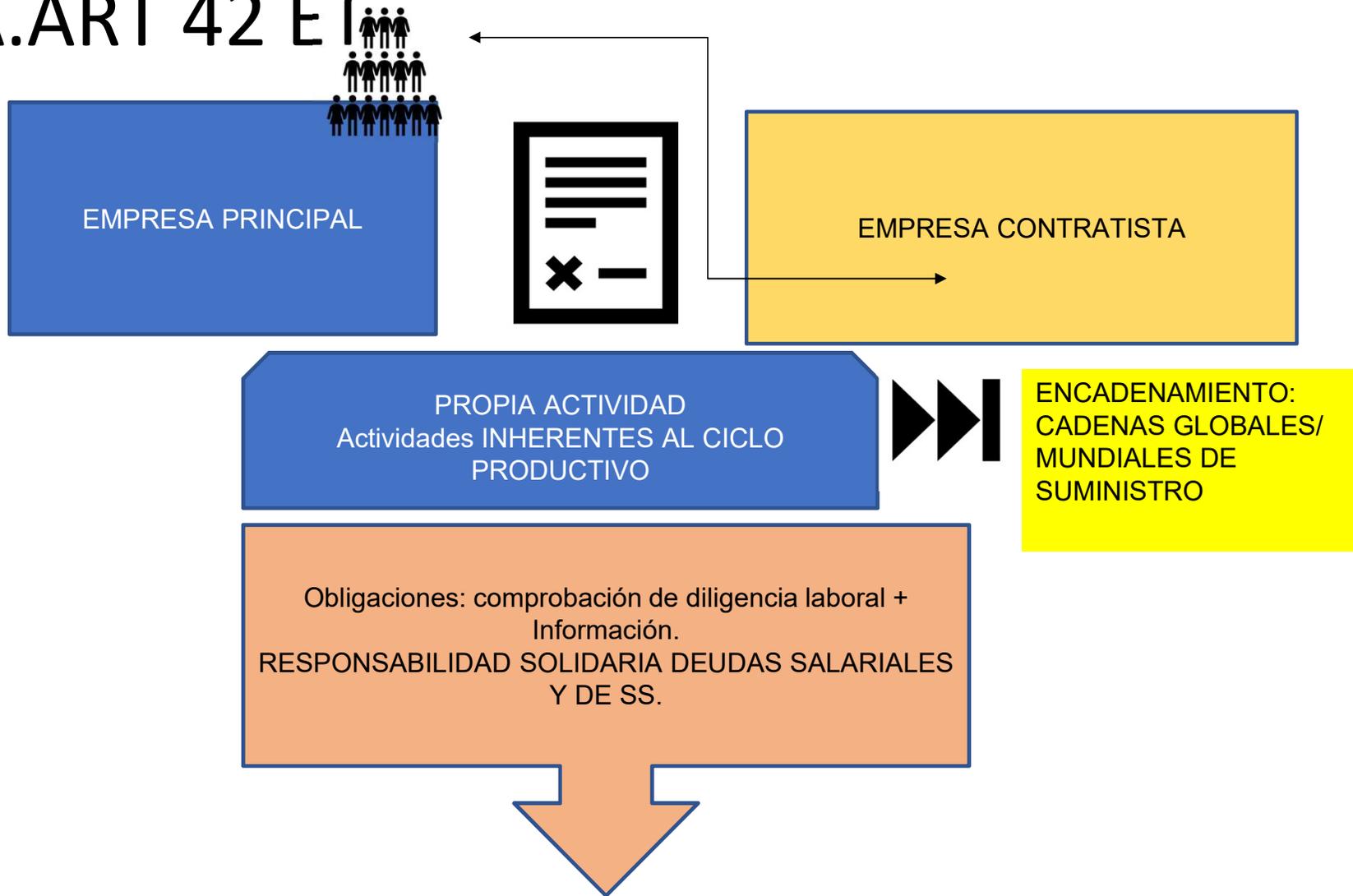
- Propia actividad. (ART. 42 ET)
- No propia actividad (art 24 LPRL: coordinación de actividades PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)

❖ CESION

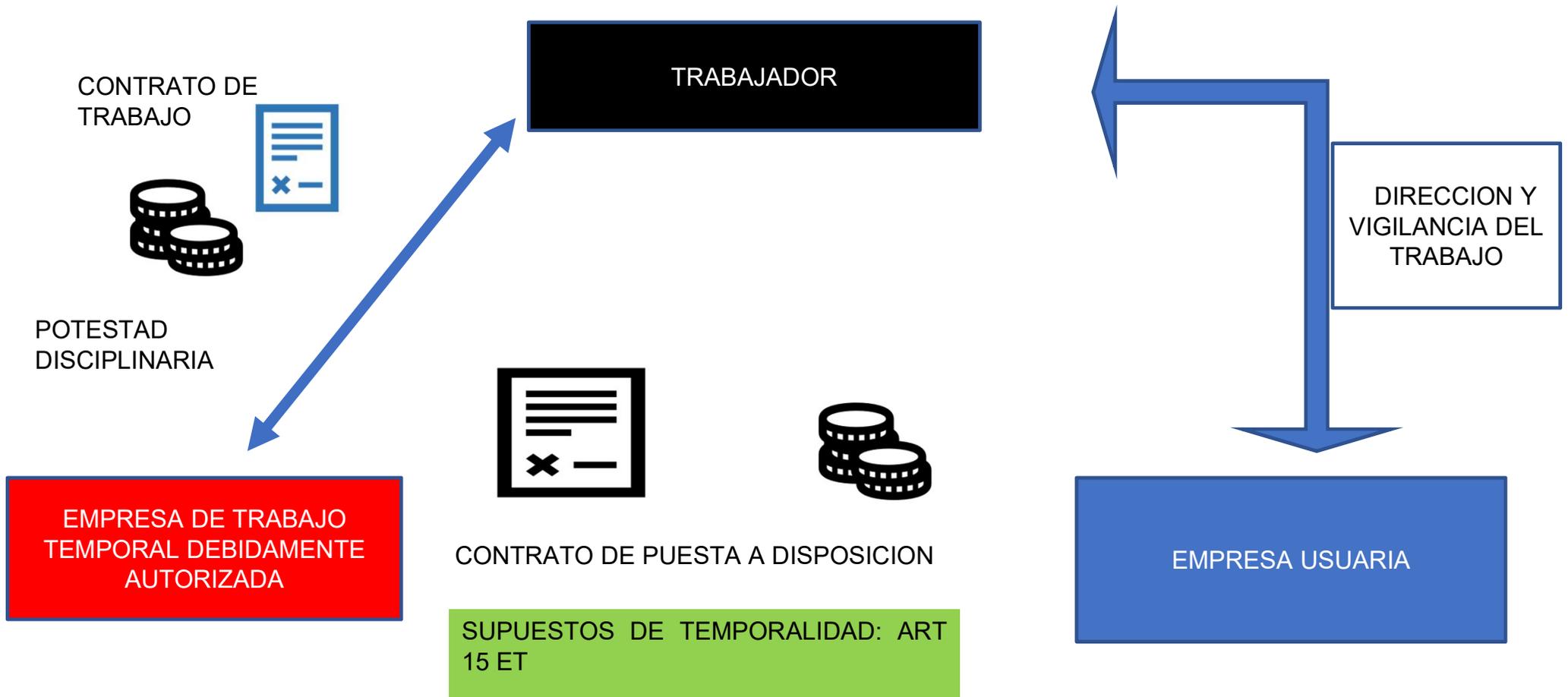
LEGAL: EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

ILEGAL: ART 43 ET

A.ART 42 ET



B.CESION LEGAL ETT



C.ART 43 ET

SIMULACION

EFFECTOS: RESPONSABILIDAD SOLIDARIA E INDEFINITUD DE LA RELACION LABORAL.

SE PRESUME *IURE ET DE IURE* CUANDO:

- El objeto de los contratos se limita a mera puesta a disposición de los trabajadores
- La empresa cedente
 - carece de una actividad u organización propia y estable
 - no cuenta con los medios necesarios para el ejercicio de su actividad
 - No ejercer las funciones de empresario respecto de los trabajadores cedidos

INTERMEDIACION LABORAL

“ conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con las personas que buscan un empleo, para que estas logren su colocación en un puesto adecuado a sus características, al mismo tiempo que se facilita a los empleadores aquellos trabajadores y trabajadoras que se adecúen mejor a sus requerimientos y necesidades. También se considera intermediación laboral la recolocación de los trabajadores que “resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación”

Sujetos

La intermediación laboral SOLO pueden llevarla a cabo los siguientes agentes:

1. Los Servicios Públicos de Empleo.
2. Las Agencias de Colocación.
3. Otros servicios, determinados reglamentariamente, para las personas trabajadoras en el exterior.

INDEPENDIENTEMENTE DEL SUJETO QUE LA LLEVE A CABO, SE CONSIDERA UN SERVICIO PUBLICO

Principios fundamentales

- A. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación
- B. Respeto de todas las obligaciones sobre protección de datos personales, establecidas en la normativa correspondiente.
- C. Gratuidad de los servicios para todas las personas trabajadoras

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Para que una entidad pública o privada (empresa, asociación, fundación etc.), pueda ejercer actividades de intermediación laboral, es decir, convertirse en una agencia de colocación, es necesario que haya realizado previamente una **DECLARACIÓN RESPONSABLE**, mediante la cual declara que cumple con todos los requisitos que la normativa exige a las agencias de colocación. Esta declaración la realizará ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) si su ámbito de actuación abarca varias Comunidades Autónomas o se trata de un portal digital (Web) que publica ofertas de empleo; o ante la Oficina del Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma donde vaya a ejercer su actividad

Ojo, las ETT pueden actuar también como AGENCIAS DE COLOCACION

Una vez presentada la Declaración Responsable, **otros requisitos obligatorios** que tienen que cumplir las agencias de colocación durante todo el tiempo en que presten sus servicios, y a los que se han comprometido mediante dicha declaración, son, entre otros:

1. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación (directa o indirecta) en el acceso al empleo, por motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, condición social, lengua dentro del Estado español, o vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa

Ojo 2, pueden ser colaboradoras de los SPE

2. Garantizar la gratuidad de todos sus servicios, a todas las personas trabajadoras, tanto los relativos a la búsqueda de empleo como de aquellos otros relacionados con dicha búsqueda, como puede ser la orientación e información profesional, o cualquier otro servicio subvencionado con fondos públicos, como por ejemplo la formación.
 3. Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos personales, según establece la legislación al respecto.
 4. Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social. No pueden publicar ofertas de trabajo que sean discriminatorias o cuyas condiciones de trabajo y salariales, estén por debajo de lo que establece la legislación vigente y los Convenio Colectivos.
 5. Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido, de la persona seleccionada.
 6. Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 7. Estar sujetas a las actuaciones de control e inspección que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), así como otros servicios de control.
- (...)

ALGUNOS EJEMPLOS

<https://casalista.com/>

<https://www.cocemfe.es/>

<http://alefgetafe.org/index.php/177-agencia-de-colocacion>

PACTOS ACCESORIOS: EL PERIODO DE PRUEBA ART 14 ET

- ❖ EL CONTRATO YA HA NACIDO, PERO TIENE PARTE DE LOS EFECTOS EN SUSPENSO
- ❖ DURACION-INTERRUPCIONES
- ❖ LIBRE DESISTIMIENTO: SIN PREAVISO, SIN CAUSA, SIN INDEMNIZACION

ARTICULO 14 ET

1. Podrá concertarse por escrito un periodo 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 periodo 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 periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

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 periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora 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.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.