



**Máster Universitario en Profesorado de  
Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato,  
Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas**

# Formación y Orientación Laboral



**Máster Universitario en Profesorado de  
Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato,  
Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas**



MAES UNIA : Formación y Orientación Laboral. Antonio Javier Moreno Verdejo, María del Mar Venegas Medina (Eds.).  
Sevilla, Universidad Internacional de Andalucía, 2024. ISBN 978-84-7993-407-1 / 978-84-7993-389-0 (OC) Enlace: <http://hdl.handle.net/10334/8611>  
Licencia de uso: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA  
SERVICIO DE PUBLICACIONES

Monasterio de Santa María de las Cuevas.

Calle Américo Vespucio, 2.

Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla

[www.unia.es](http://www.unia.es)

[publicaciones.unia.es](http://publicaciones.unia.es)

© Universidad Internacional de Andalucía, 2024

© Las/os autoras/es, 2024

Maquetación y diseño: Deculturas, S. Coop. And.

ISBN obra completa: 978-84-7993-389-0

ISBN Formación y Orientación Laboral: 978-84-7993-407-1



# 6 Complementos de Formación Disciplinar en Formación y Orientación Laboral



## MÓDULO ESPECÍFICO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas

*Docente/s:*

**Esther Carrizosa Prieto**  
**María Isabel Marchal Corrales**

## ÍNDICE

### Introducción

### Objetivos

### Contenidos

1. El papel del trabajo en la organización social. Evolución del trabajo y su ordenación
  - 1.1. El valor del trabajo en la organización social
  - 1.2. La aparición y consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica
  - 1.3. Las dimensiones del trabajo asalariado y su regulación. El ordenamiento jurídico Social
  - 1.4. El autoempleo
    - 1.4.1. El trabajo autónomo
    - 1.4.2. El trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE)
    - 1.4.3. La figura del falso autónomo
2. Trabajo y su regulación: los instrumentos (supranacional, estatal y colectivo) y su significado. Las cuestiones actuales relacionadas con el trabajo: globalización, flexibilidad, individualización, digitalización, salud laboral, autoempleo.
  - 2.1. Trabajo y regulación: los instrumentos y su significado
    - 2.1.1. Las fuentes internacionales
    - 2.1.2. Las fuentes nacionales
  - 2.2. Las cuestiones actuales relacionadas con el trabajo
    - 2.2.1. Una cuestión pendiente. La precariedad en el mercado de trabajo español
    - 2.2.2. La regulación del trabajo a distancia (incluyendo el teletrabajo)
    - 2.2.3. De la prevención de riesgos laborales hacia un nuevo concepto de salud laboral
3. Mercado de trabajo y formación. La formación como derecho de las personas trabajadoras.
  - 3.1. Las múltiples dimensiones de la formación profesional en el Estatuto de los Trabajadores
  - 3.2. El derecho a la formación profesional de las personas trabajadoras
  - 3.3. Los instrumentos concretos del derecho a la formación profesional en la regulación estatutaria

- 3.3.1. Permiso de asistencia a exámenes
    - 3.3.2. Preferencia para la elección de turno de trabajo
    - 3.3.3. Adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación profesional
    - 3.3.4. Permisos individuales y crédito horario de formación.
- 4. Educación formal y no formal. Estructura y marco jurídico de la Formación Profesional
  - 4.1. Introducción
  - 4.2. Educación formal, no formal e informal
    - 4.2.1. Educación formal
    - 4.2.2. Educación no formal
    - 4.2.3. Educación informal
  - 4.3. Estructura y marco jurídico de la Formación Profesional
    - 4.3.1. Antecedentes
    - 4.3.2. Estructura de la Formación Profesional
  - 4.4. Marco jurídico de la Formación Profesional
    - 4.4.1. A nivel internacional
    - 4.4.2. A nivel europeo
    - 4.4.3. A nivel nacional
- 5. La formación profesional para el empleo
  - 5.1. Introducción
  - 5.2. Formación Profesional para el Empleo
    - 5.2.1. Fines del Sistema de Formación Profesional para el Empleo
    - 5.2.2. Principios del Sistema de Formación Profesional para el Empleo
    - 5.2.3. Iniciativas o tipos de Formación Profesional para el Empleo
  - 5.3. Formación Profesional Dual o formación en alternancia
    - 5.3.1. Definición
    - 5.3.2. Modalidades de la FP Dual
- 6. Mercado de trabajo y políticas activas de empleo
  - 6.1. Introducción
  - 6.2. Mercado de trabajo en España: características y situación actual
  - 6.3. Políticas activas de empleo

## Referencias Bibliográficas

## INTRODUCCIÓN

Los distintos módulos que integran la especialidad de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL) se imparten en todos y cada uno de los **Ciclos Formativos** y, en consecuencia, sus enseñanzas se circunscriben a la **Formación Profesional**, circunstancia que determina la estructura de esta especialidad. Los Módulos que imparte el profesorado de FOL en los ciclos formativos son sustancialmente dos: **“Formación y Orientación Laboral”** (FOL) e **“Iniciativa emprendedora”** (EIE). Ambos tienen carácter transversal, por lo que se requiere que **el proceso de enseñanza-aprendizaje se enmarque en el contexto económico y social del sector productivo en el que se debe insertar el alumnado cuando finaliza sus estudios.**

Estas exigencias requieren un sistema formativo sólido que aborde de forma integral cada una de las necesidades cognitivas del profesorado de FOL, todas ellas se han tenido en cuenta a la hora de determinar los contenidos y estructura de la especialidad. La especialidad de FOL tiene como primer objetivo ofrecer una **visión dinámica de los desarrollos recientes y del valor formativo y cultural de la disciplina, objetivo que pretendemos cubrir con la Materia “Complementos para la Formación Disciplinar en Formación y Orientación Laboral”**. La cercanía de la generalidad de las materias que engloba la Formación y Orientación Laboral con la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, determina que gran parte de los contenidos programados pertenezcan a esta última, aunque no exclusivamente.

Complementos para la Formación Disciplinar en Formación y Orientación Laboral, se divide en dos partes claramente diferenciadas. La primera de ellas se refiere a los Fundamentos del Ordenamiento Jurídico Social; la segunda a las Cuestiones actuales del mercado de trabajo y de la Formación Profesional. Se da la circunstancia además de que cada una de ellas han sido objeto de recientes reformas. El Ordenamiento Jurídico Social está siendo objeto de una profunda revisión con ocasión del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** (2021-2024). Dicho Plan contiene numerosas previsiones de reformas, algunas ya efectuadas, otras pendientes de aprobación y otras en plena preparación, que tienen por objeto adaptarlo a las grandes transformaciones que está sufriendo el mundo del trabajo. Por otro lado, la Formación Profesional, tanto la propia del sistema educativo como la relativa al empleo, ha sido objeto de una nueva regulación normativa a través de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, aún pendiente de desarrollo y de conformación.

## OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden alcanzar, una vez desarrollado el proceso aprendizaje de la materia Complementos de la Formación Disciplinar de la especialidad en Formación y Orientación Laboral, son los siguientes:

- Conocer el valor formativo y cultural de las materias correspondientes a la especialización y los contenidos que se cursan en las respectivas enseñanzas en la especialidad de Formación y Orientación Laboral.
- Conocer la historia y los desarrollos recientes de las materias y sus perspectivas para poder transmitir una visión dinámica de las mismas en la especialidad de Formación y Orientación Laboral.
- Conocer contextos y situaciones en que se usan o aplican los diversos contenidos curriculares en la especialidad de Formación y Orientación Laboral.
- Conocer la evolución del mundo laboral, la interacción entre sociedad, trabajo y calidad de vida, así como la necesidad de adquirir la formación adecuada para la adaptación a los cambios y transformaciones que puedan requerir las profesiones.
- Conocer los procesos y recursos para la prevención de problemas de aprendizaje y convivencia, los procesos de evaluación y orientación académica y profesional.

## CONTENIDOS

### 1. EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

#### 1.1. El valor del trabajo en la organización social

El trabajo constituye el mecanismo fundamental para satisfacer las necesidades humanas. El trabajo como actividad humana da origen a determinadas relaciones entre las personas y es objeto de una regulación más o menos compleja por parte de la sociedad. Su valoración ha evolucionado a lo largo del tiempo y es consecuencia directa de un proceso de dignificación provocado por la evolución social y, muy significativamente, por las intervenciones normativas dirigidas a corregir los desajustes más importantes del mercado de trabajo.

En un primer momento, y en cuanto se concebía como una prestación personal obligatoria enclaustrada en instituciones como la esclavitud (edad antigua) o la servidumbre (edad media), conllevaba una connotación negativa y peyorativa, siendo propio de aquellas personas que no tenían medios para subsistir y debían subyugar su persona y ofrecer su fuerza de trabajo a terceros. Dicha concepción empieza a atenuarse con la consagración de los talleres artesanales y la articulación de los gremios urbanos a partir del siglo XVI. La profesionalización del trabajo provoca que se debilite el vínculo personal y se potencie el profesional, que es el que finalmente constituirá el objeto de la relación social y jurídica (sólo la fuerza de trabajo, y no la persona, es objeto de relación intersubjetiva).

La evolución en las formas de realizar el trabajo, la aparición de las profesiones liberales y la paulatina dignificación de las condiciones de trabajo contribuyeron a cambiar dicha concepción. Su consideración como factor de riqueza, como una de las actividades socioeconómicas más importantes, transformó su valoración, considerándose en la actualidad un **valor económico, cultural y social positivo que contribuye y posibilita el bienestar social**. Tanto es así, que en el Estado de Bienestar moderno el trabajo se convierte en la vía de acceso a los derechos sociales de ciudadanía. Para esta nueva concepción el trabajo no es cualquier **actividad remunerada, sino que tiene unas características especiales: trabajo indefinido, trabajo a tiempo completo, trabajo retribuido, trabajo regulado (mediante ley y convenios colectivos), trabajo protegido (protección frente a las vicisitudes laborales)**.

En la actualidad, gran parte de las sociedades desarrolladas viven una crisis permanente del empleo. Los altos niveles de desempleo y la precarización de los mercados de trabajo, hacen zozobrar el concepto de trabajo y ponen en duda su capacidad para sostener y acceder al Estado de Bienestar. A pesar de ello, el trabajo asalariado sigue teniendo un lugar importante en las relaciones de pro-

ducción y sigue siendo la principal fuente de ingresos de una gran parte de la población y también el título de acceso a elementos de los sistemas de protección social. Aun así, hay que aceptar la necesidad de que se redefina el concepto de trabajo en una sociedad donde el empleo precario, el autoempleo, el subempleo y otras formas atípicas cuestionan la centralidad del trabajo asalariado.

El trabajo, en sus múltiples acepciones, es una realidad social económica, pero también tiene relevancia jurídica al estar regulado por el Derecho. Dependiendo del tipo de trabajo, puede quedar al margen de las normas jurídicas (trabajos gratuitos, benévolos o de buena vecindad), estar regulado por el derecho civil o mercantil (arrendamiento de servicios o comisión), por el derecho administrativo (funcionarios públicos), o por el derecho social (trabajo asalariado). El derecho social, en especial **el Derecho del Trabajo, se ocupa de regular las múltiples dimensiones del trabajo asalariado**, es decir, aquel que se realiza por personas que **“voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (art 1.1 ET).**

## Importante

---



El trabajo constituye el mecanismo fundamental para satisfacer las necesidades humanas.

**Sistema de necesidades:** conjunto de necesidades que son atendidas en una determinada sociedad y el grado de satisfacción de las mismas.

**Sistema productivo:** conjunto de recursos dirigido a la cobertura del sistema de necesidades. Se basa en factores de producción y en la organización social.

Los actuales sistemas productivos se ven afectados por: a) la incorporación de maquinaria y tecnología destinadas a mejorar la productividad; b) la globalización y sus consecuencias en el empleo (deslocalización, etc.); c) especialización del trabajo: importancia de la formación; dificultad de encontrar empleo; generalización del trabajo libre y por cuenta ajena y aparición de sujetos colectivos.

## Importante

---



El trabajo asalariado es aquel que se realiza por personas que **“voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”**. Sus notas características son: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución. Su regulación corresponde al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## 1.2. La aparición y consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica

El Derecho del Trabajo surge de la intervención normativa que pretende hacer frente a **“la cuestión social”**. La **“cuestión social”** constituye un cúmulo de inquietudes políticas, intelectuales y religiosas frente a los múltiples problemas generados por la revolución industrial (siglo XIX), especialmente la pobreza y la precaria calidad de vida que afectaba a la clase trabajadora.

Hasta finales del siglo XIX la ideología imperante y su forma política (el estado liberal) consideraban que el Estado no debía intervenir en las relaciones sociales al ser los individuos libres y autónomos para ordenar y acordar entre ellos. La revolución burguesa había consagrado la libertad de trabajo, generalizando el trabajo asalariado que se vio fuertemente impulsado por los cambios en el sistema productivo (revolución industrial). A pesar de los grandes cambios que conllevaba el nuevo capitalismo industrial, las bases jurídicas seguían siendo las del estado liberal: a) Igualdad de las partes contratantes; b) Abstencionismo normativo del Estado; c) Entendimiento directo entre los individuos en el mercado de empleo.

La cuestión social, el movimiento obrero, el socialismo, el positivismo y, en general, el auge de las ciencias sociales, pusieron de manifiesto la necesidad urgente de una intervención estatal dirigida a proteger a la clase trabajadora ante **la insuficiencia de la protección ofrecida por el Derecho Civil en la regulación de la prestación de trabajo (prestación personalísima)**

“El número de las horas del servicio, la exigencia de que el pacto sea formalizado por escrito, la forma del pago del salario, la prohibición a renunciar a determinadas acciones por parte del obrero en caso de accidente y el procedimiento libre de trabas costosas y emplazamientos dilatorios que impidan hacer efectivas las responsabilidades del patrono; tantas disposiciones, en fin, fueron olvidadas en nuestro Código; el cual prosigue la tradición de incluir los servicios personales en figuras acuñadas en el Derecho Romano (arrendamientos, compraventa), con ignorancia de que hay una relación especial jurídica humana entre el empresario y el obrero, basada en un esfuerzo inseparable de la propia persona del trabajador; y ello, pese a que doctos economistas siguen hablando del mercado de trabajo” (Canalejas y Méndez, 1894).

**La intervención normativa, de acuerdo con los principios propuestos por las comisiones encargadas de efectuar la Reforma Social, debían separarse de los principios liberales y apostar por:** a) la asimetría real que existía entre las partes contratantes (persona trabajadora y empleadora); b) intervención del poder público con la finalidad de proteger al contratante débil (la persona trabajadora); c) el reconocimiento de una dimensión colectiva de las relaciones individuales (derechos colectivos).

Son varios y de diversa índole los presupuestos que justificaron las primeras intervenciones normativas en el mundo del trabajo. Pueden sintetizarse en la siguiente tabla:

<b>Presupuestos de la Intervención normativa</b>
<b>1. Elementos socio-económicos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Concentración de capitales. El empresario es el titular de la organización productiva.</li> <li>b. Exclusión de la persona trabajadora de la titularidad y del control de los medios de producción: trabajo asalariado.</li> <li>c. Cambios en la forma de trabajo y en la organización desde distintas perspectivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción de nuevas tecnologías (Revolución industrial).</li> <li>• Diseño de los lugares de trabajo (instauración de fábricas).</li> <li>• Organización de los lugares de trabajo (jerarquía, disciplina laboral).</li> </ul> </li> <li>d. Conformación de la clase obrera, con condiciones de vida y de trabajo profundamente degradadas (cuestión social).</li> </ul>
<b>2. Elementos jurídicos y sus consecuencias</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Libertad de contratación, libertad de industria y de trabajo.</li> <li>b. Represión de las asociaciones intermedias y del asociacionismo obrero.</li> <li>c. Defensa del funcionamiento natural del mercado y de las leyes económicas.</li> <li>d. Desequilibrio real entre las partes contratantes, imposición de condiciones, unilateralidad, explotación intensiva del trabajo (trabajo infantil, femenino), ausencia de protección social y sanitaria, tutela frente a accidentes de trabajo.</li> </ul>
<b>3. Elementos sociales: la aparición y presión del movimiento obrero</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Manifestaciones de la autodefensa a partir de la conciencia de identidad de intereses (manifestaciones del conflicto colectivo).</li> <li>b. Emergencia de diversos tipos de agrupaciones (mutuas, sociedad de socorros, etc.).</li> <li>c. Cuestionamiento y alteración del sistema de explotación (objetivos revolucionarios).</li> </ul>

*Tabla 1. Presupuestos de la Intervención normativa en el trabajo. Fuente: elaboración propia*

Todas estas circunstancias provocan la intervención del Estado en las relaciones de trabajo, basándose en tres ejes fundamentales:

- a) Intervencionismo basado en la corrección de excesos (respuesta defensiva).
- b) La protección de la persona trabajadora como contratante débil y, concretamente, de los grupos más vulnerables (mujeres, niños, enfermos, accidentados).

- c) Aceptación de la dimensión colectiva y su institucionalización (negociación colectiva, conflictos colectivos y su resolución).

## Tareas

---



Análisis y debate sobre documentos relativos a la Cuestión Social y a la Reforma Social.

**Aunque existieron distintos modelos de intervención** (autoritario y liberal), en la mayoría de los países **dicha intervención fue gradual y progresiva**. Se proyectó en distintos ámbitos y su conformación y consolidación requirió una evolución dilatada a lo largo de los años. En la siguiente tabla se muestran las distintas transiciones y correspondencia con las principales normas españolas.

Materia		Transición-Hitos		Fechas y atapas en España	
				Origen/ Formación	Consolidación
Dimensión individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Del contrato de arrendamiento de servicios al contrato de trabajo.</li> <li>De la regulación de grupos vulnerables a la regulación de todos los asalariados (agrarios, empleados, intelectuales, etc.).</li> <li>De la regulación fragmentaria a la regulación integral.</li> <li>De la extensión de las normas mínimas.</li> </ul>	1973/1931	RÉGIMEN FRANQUISTA	RÉGIMEN DEMOCRÁTICO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protección de mujeres y los menores. Ley de 24 de julio de 1873 (Ley Benot); Ley de 26 de julio de 1878 y Ley de 13 de marzo de 1900.</li> <li>Descanso dominical y jornada máxima de trabajo: Ley 3 marzo de 1904.</li> <li>Extensión del ámbito de aplicación. Ley de contrato de Trabajo de 1931 (Trabajadores en general. Regula las principales condiciones de trabajo y empleo).</li> </ul>		<p>1. Protagonismo de la Administración laboral en la regulación de las condiciones de trabajo.</p> <p>1.1. El Fuero de Trabajo de 1938 (texto básico de la primera etapa).</p> <p>1.2. Las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, normas sectoriales de regulación de condiciones de trabajo.</p> <p>1.3. Ley de contrato de trabajo 1944.</p>		<p>1. Ley para la Reforma Política de 4 de enero de 1977. Reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona son inviolables y vinculan a todos los órganos del Estado.</p> <p>1.1. Libertad Sindical (Ley de 1 de abril de 1977)</p>
Dimensión colectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Del asociacionismo general al específico.</li> <li>Del acuerdo colectivo sin eficacia jurídica o limitada al pacto colectivo con eficacia general y normativa.</li> <li>De la huelga como delito-ilícito civil a la huelga como derecho.</li> </ul>	1887/1931	2. Supresión de la libertad sindical y el derecho de huelga.	1.2. Derecho de Huelga (Decreto 17/1977, de 4 de marzo)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley General de Asociaciones de 1887, reconoce legalmente los sindicatos y asociaciones profesionales en España.</li> <li>Ley 1909 sobre huelgas y medidas de conflicto colectivo. Dejan de ser consideradas como delito (meras alteraciones del desenvolvimiento normal de la relación de trabajo), hasta la Ley de 1931, de contrato de Trabajo, donde son consideradas supuestos lícitos de suspensión del contrato de trabajo.</li> </ul>		<p>2.1. "Sindicatos verticales", por ramas de producción y de adscripción obligatoria.</p> <p>2.2. Convenios Colectivos sindicales.</p>		<p>2. Ratificación de los convenios o acuerdos internacionales más significativos en la materia (Pactos de la ONU 1966; Convenios de la OIT núm. 87 y 98.</p>
Dimensión pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>De la no intervención normativa a la intervención administrativa y judicial.</li> <li>Del no intervencionismo a la creación de una estructura administrativa específica laboral.</li> <li>De la jurisdicción ordinaria a los tribunales laborales y a la jurisdicción laboral.</li> <li>La ampliación del campo de intervención: del trabajo al empleo.</li> </ul>	1873/1931	3. Relativa tolerancia de actividades sindicales	3. Aprobación de la Constitución Española 1978.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglamento para el servicio de la Inspección de Trabajo (1906).</li> <li>Creación del Ministerio de Trabajo (1920).</li> <li>Ley de 19 de mayo de 1908, sobre Tribunales Industriales.</li> </ul>				
Dimensión protección social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Del abstencionismo a la responsabilidad pública.</li> <li>De la no intervención a la extensión de la tutela social.</li> <li>Del seguro voluntario o incentivado al seguro obligatorio.</li> <li>De la intervención en aspectos concretos a la tutela de amplias situaciones de necesidad: conjunto típico de contingencias.</li> </ul>	1900/1963			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención y cobertura de accidentes de trabajo, Ley 30 enero de 1900.</li> <li>Instituto Nacional de Previsión (1908).</li> <li>Seguro de Retiro Obrero (1919), Seguro Obligatorio de Maternidad (1923).</li> <li>Seguro de Paro Forzoso (1931).</li> <li>Seguro de Enfermedad (1942).</li> <li>Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947).</li> <li>Ley de Bases de la Seguridad Social (1963).</li> </ul>				

Tabla 2. Elementos y sentido de la intervención. Transiciones y principales hitos. Fuente: Elaboración propia

### 1.3. Las dimensiones del trabajo asalariado y su regulación. El ordenamiento jurídico Social

Como se ha mencionado con anterioridad, el trabajo ha sido una realidad en toda la historia de la humanidad, si bien solo a partir del siglo XIX en la generalidad de los países se han adoptado las medidas precisas para dignificar determinados tipos de trabajo. **El trabajo asalariado a través de diversas transformaciones sociales se ha erigido como el tipo de trabajo que permite el acceso a los derechos de ciudadanía (salud y protección social significativamente).** Se puede decir, en consecuencia, que el acceso a los derechos sociales más básicos se ha articulado no sobre la concepción de ciudadanía, que sería la propio, sino de ciudadanía que desempeña trabajo asalariado. No obstante, se puede afirmar que los Estados de Bienestar en las sociedades más desarrolladas, están y han evolucionado para cubrir las necesidades de aquellas personas que ostentan la condición de residentes o ciudadanos; sin embargo, en España aún nos encontramos en un proceso de transición en que el Estado Social, y muy especialmente, el Sistema de Protección Social, articula una protección más amplia e intensa para las personas que desempeñan trabajo asalariado.

Esta es la razón de que las distintas ramas de las que se ocupa el derecho social están directamente relacionadas con el trabajo asalariado, aunque existen, por esa paulatina evolución del Estado de Bienestar, otras personas beneficiarias que no pueden incluirse en esa categoría. Teniendo en cuenta esta primera afirmación, susceptible sin duda de amplios e interesantes debates, podemos definir el Derecho del Trabajo como *“el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios”* (Montoya Melgar, 2021).

**El Derecho del Trabajo se estructura en distintas partes,** todas ellas incluidas en los contenidos incluidos en los contenidos del Módulo FOL. Son los siguientes:

- a) **Derecho Individual del Trabajo.** Comprende las normas sobre la relación individual de trabajo y sobre el contrato que la origina (el contrato de trabajo), las condiciones mínimas de trabajo, las vicisitudes del contrato de trabajo y la extinción del vínculo laboral.
- b) **Derecho Colectivo del Trabajo.** Abarca las normas sobre organización y acción de las representaciones profesionales, es decir, sobre el Sistema de Relaciones Laborales. Se ocupa tanto de los sindicatos y asociaciones empresariales, los convenios y conflictos colectivos y la participación y representación del personal en la empresa.
- c) **Derecho Administrativo del Trabajo.** Incluye tanto el Derecho de la Administración Laboral como el Derecho Procesal Laboral. El Derecho de la Administración laboral tiene como funciones principales la vigilancia y

exigencia en el cumplimiento de la normativa laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo. Por otro lado, el Derecho Procesal del Trabajo estructura órganos, funciones y procedimientos judiciales por los que se solucionan las controversias laborales individuales y colectivas (Orden Jurisdiccional Social).

Además de estas materias, el Orden Social integra también las materias relativas al **Derecho de Protección Social** que integra las siguientes:

- Sistema de Seguridad Social.
- Sistema de Servicios Sociales.
- Sistema de Atención a la Dependencia.

El sistema de protección social no puede considerarse una parte del Derecho del Trabajo, aunque está íntimamente relacionado con él, en cuanto el objetivo fundamental de su protección ha sido desde el inicio y durante muchos años las personas que realizan trabajo asalariado.

## 1.4. El autoempleo

Junto al trabajo asalariado existen otras instituciones para canalizar la prestación de servicios a través del autoempleo. En este ámbito existen dos figuras que deben destacarse: el trabajo autónomo y el trabajo autónomo económicamente dependiente. Ambos cuentan con un régimen jurídico diferenciado.

### 1.4.1. El trabajo autónomo

**Una persona física realiza trabajo autónomo cuando realiza "de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena (art. 1.1 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo).**

**Las características de este tipo de trabajo son:**

- Carácter personal y directo, realizado por persona física.** Se excluyen los servicios que se prestan a través de una organización productiva, y en general, aquellos otros que son prestados por una persona jurídica.
- Carácter habitual y a título lucrativo.** Debe tener fines profesionales y económicos, por lo que se excluyen las actividades ocasionales o esporádicas y las actividades a título benévolo o gratuito.
- Trabajo realizado por cuenta propia.** No existe ajenidad en los frutos ni en los riesgos. El trabajador autónomo es titular de un negocio propio

que ofrece sus servicios o sus productos al mercado y a los potenciales clientes de manera directa.

- d) **Trabajo realizado en régimen de autonomía**, es decir, trabaja sin sujeción a las órdenes de un tercero, basándose en sus propios criterios. El trabajador autónomo no está inserto en el ámbito de organización o dirección de otra persona.
- e) **Puede dar o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.**

**Regulación: Ley 20/2007 Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA).** Regula la situación personal de la persona trabajadora no los aspectos mercantiles. La contratación de los servicios de un trabajador autónomo se puede efectuar a través de contratos civiles, mercantiles, administrativos (arrendamiento de servicios o de obras; de mandato; de agencia; de transportes; de franquicia; etc.)

**Las diferencias fundamentales con el trabajo asalariado** son las siguientes:

- a) Procede el alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos (RETA) para cotizar a la Seguridad Social, siendo responsable de las cotizaciones.
- b) Debe abonar el IVA de las facturas que emita.
- c) No procede el derecho a vacaciones retribuidas.
- d) No procede la aplicación de un salario mínimo.
- e) No procede indemnización por despido.
- f) Las demandas judiciales de los autónomos se tramitan por la vía civil (principalmente) o mercantil, no por la social.
- g) Para aplicar la presunción de laboralidad es necesario la concurrencia de las notas características del trabajo asalariado (voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución).

#### 1.4.2. El trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE)

El trabajo autónomo económicamente dependientes es una figura especial del trabajo autónomo que se caracteriza por rasgos específicos:

- a) **Es trabajo autónomo prestado para una empresa en condiciones especiales.** La persona que realiza el trabajo colabora con la empresa en el desarrollo de su actividad, pero no pertenece a su plantilla.
- b) Es trabajo autónomo en el plano jurídico y funcional, pero **económicamente dependiente de una única empresa cliente.** Esto significa que al menos un 75% de los ingresos generados dependen de ella.
- c) **El TRADE no puede tener trabajadores a su servicio como regla general, aunque existen excepciones** por razones de conciliación (art. 11.2 LETA). Tampoco puede acudir a la subcontratación.
- d) Debe contar con **infraestructura productiva y material propios.**

- e) **No puede ser titular de establecimientos, local u oficina abiertos al público**, puesto que en tal caso se presupone que se ofrecen servicios o productos al mercado (art. 11.3 LETA).
- f) **No debe ejercer su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica**, pues en tal caso el contrato se concierta con la sociedad o el grupo y no directamente con la persona que trabaja.

**Regulación: Arts. 11-18 LETA y RD. 197/2009, de 23 de febrero (RTRADE).** La dependencia económica de un único cliente justifica una mayor protección por parte del Estatuto del Trabajador Autónomo (descanso, vacaciones, etc.) y determinadas singularidades (en caso de conflicto con la empresa cliente su conocimiento corresponde a la jurisdicción de lo social).

#### *1.4.3. La figura del falso autónomo*

**Las diferencias existentes entre el trabajo asalariado y el trabajo realizado en régimen de autonomía han provocado siempre controversias importantes en el ámbito laboral. La razón fundamental es que el carácter asalariado de una prestación de servicios la dota de ciertas garantías, de observancia obligatoria, que generan importantes costes empresariales.** Por esta razón, en la práctica social ha existido siempre una cierta pretensión de camuflar como trabajo autónomo lo que en realidad es trabajo asalariado. La huida de la aplicación de las normas laborales se ha intensificado considerablemente con la aparición del trabajo a través de plataformas digitales. Las TIC atenúan ostensiblemente la nota de subordinación.

Los elementos para identificar si una relación de trabajo constituye un supuesto de autonomía falsa no son fáciles de apreciar. Suelen darse en la realidad social prestaciones de servicios similares al trabajo subordinado, aunque formalizadas a través de contratos civiles o mercantiles. En estos casos, aunque prima la autonomía de las partes, la prestación se realiza con subordinación técnica, organizativa y económica del empresario. En estos casos es importante apreciar si la actividad se realiza al margen del ámbito de organización empresarial o si por el contrario la persona que realiza la prestación de servicios se integra en estructura de trabajo del empleador, bien por la organización de tareas, horarios, medios de trabajo. **Para ello es necesario alegar y probar los indicios de laboralidad: a) que exista un lugar de trabajo que dependa del empleador o cliente; b) que exista un horario fijo; c) que la compensación económica que se reciba haya sido decidida unilateralmente por el empresario; d) que no exista capacidad de decisión sobre la carga de trabajo o la organización del trabajo; e) la recepción de encargos que no se pueden rechazar, etc.**

## Tareas

---



Análisis y debate en torno a las características del trabajo asalariado y del trabajo autónomo

## Legislación

---



Legislación histórica:

- Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas (Ley Benot).
- Ley de 26 de julio de 1878, sobre trabajos peligrosos de los niños.
- Ley de 13 de marzo de 1900: condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños.
- Ley de 30 enero de 1900 sobre Prevención y cobertura de accidentes de trabajo.
- Ley del 19 de mayo de 1908, sobre Tribunales Industriales.
- Ley de contrato de Trabajo de 1931 (Trabajadores en general. Regula las principales condiciones de trabajo y empleo).
- Ley de 30 enero de 1900 sobre Prevención y cobertura de accidentes de trabajo.
- 

Legislación actual:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. RCL 2000\1804, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA).
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (RTRADE).
- Ley 23/2015, de 21 de Julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

## Antecedentes o hechos / Sentencia

---



STS (Unificación de Doctrina) 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020.

## 2. TRABAJO Y REGULACIÓN: LOS INSTRUMENTOS Y SU SIGNIFICADO. LAS CUESTIONES ACTUALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

### 2.1. Trabajo y regulación: los instrumentos y su significado

Todas las ramas del derecho, incluido el Derecho Social y dentro de esta el Derecho del Trabajo, son objeto de regulación por distintas normas que integran el sistema jurídico. **A estas normas se les denomina fuentes del derecho.** Al contar con un origen distinto deben regir entre ellas criterios de ordenación que determinen la prioridad en su aplicación. **El derecho del Trabajo se nutre de las mismas fuentes que ordenan otras ramas del Derecho, si bien presenta importantes especialidades.**

- Cuenta con una **fuentes propia** que proviene del poder normativo de los agentes sociales: Convenio colectivo
- Requiere de **principios interpretativos propios** que pretenden equilibrar la desigualdad existente entre los distintos sujetos (persona trabajadora y empleadora).
- La pluralidad de fuentes y la relevancia de los poderes normativos de los que proceden provoca **complejidad para determinar la norma que resulta aplicable, especialmente cuando entran en contradicción.**
- Muchas de sus instituciones requieren de una **aplicación simultánea de varias fuentes** (significativamente ley-convenio colectivo).
- Algunas de sus fuentes tienen una **vigencia temporal limitada** (convenio colectivo) **y carácter sectorial** (convenio colectivo).

El cuadro general de fuentes y sus posibles relaciones se muestran en el siguiente gráfico.

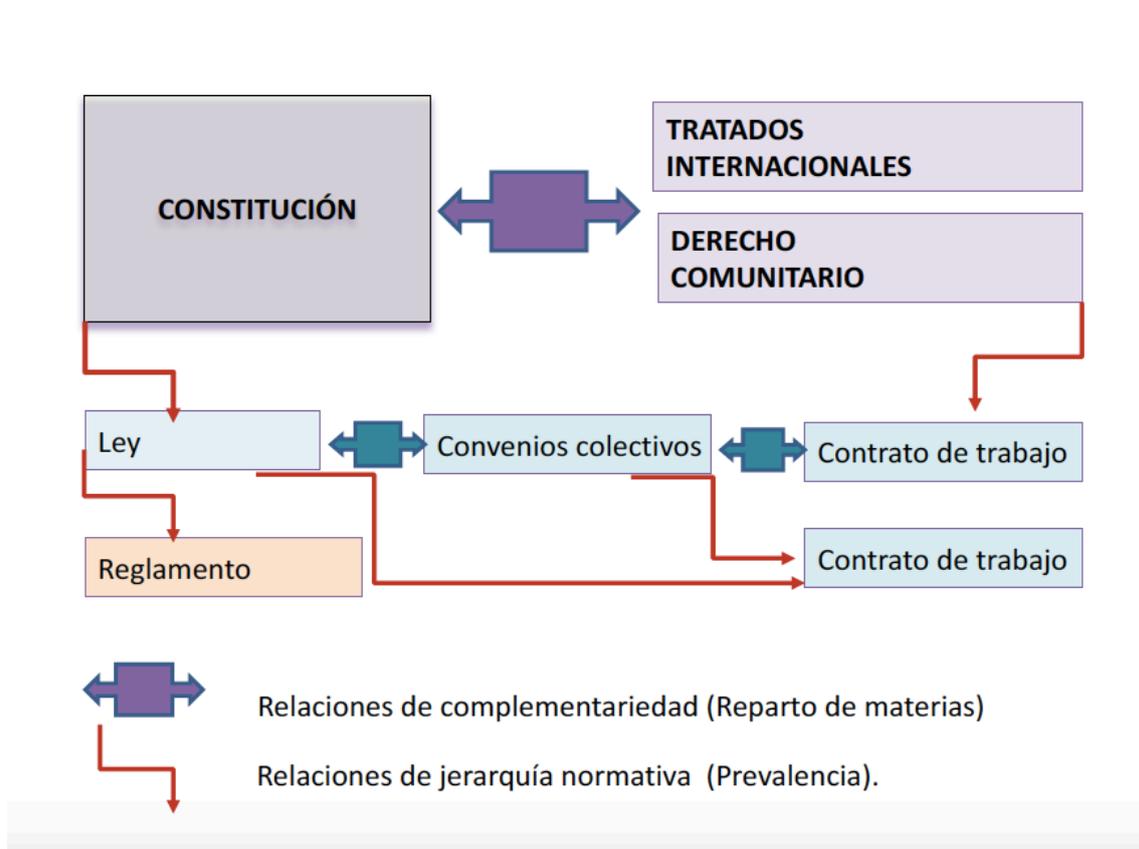


Gráfico 1. Cuadro general de fuentes del Derecho del Trabajo. Fuente: Elaboración propia

### 2.1.1. Las fuentes internacionales

Las fuentes internacionales (tratados) constituyen **acuerdos de voluntades entre dos o más sujetos de Derecho internacional destinados a producir efectos jurídicos. Para que sean vinculantes tienen que ser ratificados** (no sólo consensuados) por los Estados firmantes. El proceso de ratificación viene regulado por el Derecho interno. La Constitución Española regula las relaciones entre el ordenamiento español y el Derecho internacional en varios preceptos (arts. 94-96 CE):

- **Art. 93 CE: Delegación de competencias a organizaciones o instituciones supranacionales mediante Ley Orgánica.** Las relaciones y la incorporación de España a la UE se canalizan a través de este mecanismo.
- **Art. 94 CE: Regula la ratificación de tratados internacionales** (procedimiento que se utiliza para la generalidad de los tratados). El precepto exige:
  - El consentimiento del Estado
  - Adicionalmente la autorización de las Cortes cuando se trate de tratados de carácter político o militar, se generen obligaciones financieras,

- afecten a la Integridad territorial y a los derechos fundamentales o supongan modificación o derogación o medidas específicas.
- Publicación en el Boletín Oficial.

Entre las normas internacionales más importantes en el ámbito social destacan las procedentes de la OIT. Entre las normas de organismos supranacionales, las de la Unión Europea (UE).

### **a) Las normas de la OIT**

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas. Se funda en 1919 a través del Tratado de Versalles. España pertenece a ella desde 1956. Su objetivo es fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales. Sus instrumentos normativos más importantes son:

#### *a1) Convenios de la OIT (Obligado cumplimiento)*

- Aprobados por una Asamblea o Conferencia General en la que se encuentran el Gobierno, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales más representativas.
- Exigen para su entrada en vigor un número de ratificaciones que se establecen en cada convenio.
- El proceso de ratificación en España se realiza a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y pasa por el Ministerio de Asuntos Exteriores y por el Consejo de Ministros, si se requiere por las Cortes y el Jefe del Estado firma la ratificación. Exige publicación en el BOE.
- Entre los convenios más importantes destacan los dirigidos a erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como aquellos que garantizan los derechos sindicales, la prohibición de discriminación y los convenios la seguridad y la salud en el trabajo.

#### *a2) Recomendaciones e Informes del Comité de Libertad Sindical (Carácter programático).*

#### *a3) Declaraciones Generales. Aunque su carácter vinculante es dudoso, obligan a los miembros de la organización. Las más importantes son:*

- Declaración de Filadelfia (1944) relativa a los fines y objetivos de la OIT.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022.

Además de la OIT, existen otros instrumentos con relevancia para el Derecho del Trabajo:

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Públicas (1950) y la Carta Social Europea (1961), revisada en 1996.** Ambos instrumentos provienen del Consejo de Europa y contiene importantes previsiones sobre los derechos fundamentales laborales (libertad sindical y prohibición de discriminación).
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).** Todos ellos son instrumentos de la ONU y reconocen importantes derechos fundamentales laborales (derecho de asociación, igualdad entre sexos, derecho de sindicación y derecho de huelga).

### ***b) Las normas de la Unión Europea***

**La Unión Europea, antes Comunidad Europea y Comunidad Económica Europea, constituye un ente supranacional al que pertenece España desde 1986 con la firma del Tratado de Adhesión.** Sus instrumentos normativos más importantes pueden clasificarse en Derecho originario y Derecho derivado. El derecho originario integra los tratados constitutivos de la UE y sus reformas más importantes [**Tratado de la Unión Europea (TUE), Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**], así como la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. Instrumentos que han debido ser ratificados por España. El derecho derivado, por el contrario, es directamente aplicable en España sin necesidad de ratificación. La adhesión a la UE implica asumir la obligatoriedad de sus instrumentos jurídicos en los términos que se deriva de cada uno de ellos. El derecho de la UE, tanto originario como derivado constituye un sistema jurídico que tiene prevalencia sobre el derecho interno.

Los principales instrumentos del derecho derivado son:

- **El Reglamento**, cuenta con alcance general (se aplica en todos los Estados miembros), es obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en los Estados miembros tanto para los poderes públicos como para los sujetos privados. En el ámbito social los reglamentos más importantes versan sobre libre circulación de trabajadores y seguridad social de trabajadores migrantes.
- **La Decisión.** Obliga sólo a destinatarios concretos (identificados) en todos sus términos y es directamente aplicables en cada Estado Miembro.
- **La Directiva.** Tiene alcance general (se aplica en todos los Estados miembros), aunque no obliga en todos sus elementos, sólo respecto al resultado que deba conseguirse, dejando, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. No es directamente aplicable, re-

quiere de una ley de transposición, aunque en el ámbito social también es posible efectuar la transposición mediante negociación colectiva. No obstante, si sus términos son claros, precisos e incondicionales los particulares puede exigir el cumplimiento antes los tribunales de justicia y solicitar una indemnización por parte del Estado. En todo caso, obliga a todos los poderes públicos, incluido las autoridades judiciales, por lo que puede ser aplicada de manera indirecta por los jueces en caso de un litigio.

**La política social de la UE se desarrolla fundamentalmente a través de Directivas (art. 4.2.b TFUE), bien a través de mayoría cualificada** (seguridad y salud en el trabajo, condiciones de trabajo, seguridad social y protección social, protección de los trabajadores en caso de rescisión laboral, información y consulta, integración de personas excluidas del mercado laboral, igualdad entre hombres y mujeres), **o bien por acuerdo unánime** (protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato, representación y defensa colectiva, condiciones de empleo de nacionales de terceros países, etc.).

En todo caso, queda excluida de la regulación, por ser materias reservadas a los Estados miembros: remuneraciones, derecho de sindicación y de asociación, derecho de huelga

### 2.1.2. Las fuentes nacionales

En materia de fuentes nacionales del Derecho del Trabajo encontramos, la Constitución, La Ley, el Reglamento y el Convenio Colectivo. El contrato de trabajo, en cuanto acuerdo privado que proviene de la autonomía individual se debe considerar fuente de la relación laboral, pero no propiamente fuente del Derecho del Trabajo como tal.

**La Constitución Española de 1978.** Constituye la Ley Suprema de nuestro ordenamiento jurídico en cuanto prevalece sobre las demás leyes y normas, (art. 9.3 CE) y vincula con sus preceptos a todos los poderes públicos y privados (art. 9.1 CE). En cuanto norma de normas (y complementada con los derechos y la interpretación que de ellos se realiza en el derecho internacional), la CE contiene una serie de mandatos generales que deben ser respetados por esta rama del Ordenamiento Jurídico.

En primer lugar, la CE contiene un programa de legislación laboral bastante definido. Es el siguiente:

- Art. 35.2 CE, Ley del Estatuto de los Trabajadores, con carácter de Ley Ordinaria.
- Art. 28.1 CE, Ley reguladora de la Libertad Sindical, con carácter de Ley Orgánica.
- Art. 28.2 CE, Ley reguladora del Derecho de Huelga, con carácter de Ley Orgánica.

- Art. 37.1 CE, Ley sobre Negociación Colectiva, con carácter de ley ordinaria.
- Art. 37.2 CE, Ley sobre mediadas de Conflicto Colectivo, con carácter de ley ordinaria.

En segundo lugar, el texto constitucional prevé expresamente una reserva de ley en materia laboral. Dicha reserva afecta a los Derechos y libertades constitucionales (art. 53.1 CE). La reserva es de Ley Orgánica “para el desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas” (art. 81.1 CE): Derecho de libertad sindical y Derecho de Huelga.

En relación a ambas cuestiones, es necesario destacar el importante contenido laboral que contiene sus preceptos, donde se incluyen múltiples derechos laborales. A estos efectos se puede considerar el siguiente gráfico.

Las normas legales pueden adoptar la forma de Leyes Orgánicas y Leyes Ordinarias, dependiendo de la materia y el procedimiento a seguir para su aprobación. Con carácter general, el poder legislativo tiene atribuciones para abordar cualesquiera materias del ordenamiento laboral, con los límites que derivan de la CE, muy especialmente el contenido esencial de los derechos fundamentales. La ley ostenta superioridad de rango sobre el reglamento y, cuando así se disponga, sobre el convenio colectivo (arts. 9.3, 97 CE, arts. 3.2 y 85.1 del ET).

Existen otras disposiciones que tienen valor de ley, aunque el procedimiento para su elaboración y aprobación presenta peculiaridades. Son los Decretos Legislativos, (arts. 82-85 CE), que pueden adoptar la forma de textos articulados o texto refundidos; y los Decretos Leyes (art. 86 CE) para aquellos casos en que se debe dar respuesta normativa a los casos de extrema y urgente necesidad.

**Los Reglamentos.** Desempeñan un papel de norma complementaria o de remisión sin el cual no se podría desarrollar adecuadamente el ordenamiento laboral. Su función es completar la regulación legal que, en ocasiones, requiere desarrollo o especialización. En el Derecho del Trabajo los reglamentos se destinan a materias muy específicas, puesto que su labor la suelen realizar los convenios colectivos:

- Regulación de las relaciones laborales de carácter especial (DA 2ª del ET).
- En materia de empleo (art. 17.3 del ET).
- Sobre condiciones de trabajo a través de habilitaciones expresas: Salud laboral; Salario Mínimo Interprofesional y Jornadas Especiales.
- Sobre el sistema de relaciones laborales: Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

**El Convenio Colectivo** procede de la autonomía colectiva o poder normativo reconocido conjuntamente a los representantes de los trabajadores y empresarios. Tanto el art. 37.1 CE, como el 82.3 del ET, reconocen eficacia normativa

a estos instrumentos. A la autonomía colectiva se le reconoce poder normativo en el ordenamiento estatal para la determinación de condiciones de trabajo y empleo, y para la ordenación de algunos aspectos del sistema de relaciones laborales.

Con respecto a la integración del Convenio colectivo en el sistema de fuentes, ciertamente no existe una reserva de materias expresas, más bien un ámbito genérico propio que puede ser más o menos amplio. Y aunque, en principio, el criterio de preeminencia normativa de la ley sobre el Convenio obliga a anular o inaplicar los que sean contrarios a normas legales (art. 3.3 del ET), lo cierto es que entre convenio colectivo y ley existe un reparto armónico de funciones que, en ocasiones, pueden consistir en cumplir un papel complementario, a través de la suplementariedad o supletoriedad.

**En todo caso, es importante insistir en que el art. 37 CE garantiza tanto el derecho a la negociación colectiva como la fuerza vinculante de los convenios,** lo que no parece significar otra cosa que su capacidad para obligar a todas las personas trabajadoras y empleadoras que se encuentren en su ámbito de aplicación. Obviamente ello ha obligado a regular un procedimiento específico para desarrollar la negociación colectiva (Título III del ET). La observancia de este procedimiento posibilita que su contenido se aplique a “todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación” (art. 82.3 ET), sean o no miembros de las organizaciones firmantes. Ello no impide privar de validez jurídica (eficacia entre partes) a los acuerdos negociados al margen de dicho procedimiento. Esta es la diferencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.

La jurisprudencia constituye el conjunto de criterios adoptados por los Jueces y Tribunales en su labor de interpretación del Derecho. La jurisprudencia contribuye a la creación y conformación del ordenamiento jurídico a través de dos funciones: Función depuratoria (eliminación de normas ilegales, inconstitucionales) y Función complementaria (Selección de una o varias opciones interpretativas entre varias posibles). En nuestro ordenamiento, existen tres fuentes de las que emanan el acervo jurisprudencial:

- **La doctrina jurisdiccional del Tribunal Supremo.** *“La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el TS al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”* (art. 1.6 del CC).
- **La doctrina constitucional elaborada por el Tribunal Constitucional.** Su importancia es fundamental en la interpretación de los preceptos constitucionales y especialmente sobre los derechos constitucionales.
- **La jurisprudencia comunitaria, formada por las decisiones del TJUE.** Precisamente por ser un Tribunal supranacional (UE), sus decisiones han tenido un fuerte impacto en el ordenamiento laboral español, corrigiendo las distorsiones más importantes (por ejemplo, a efectos de abuso de la contratación temporal o de la discriminación que supone el

tratamiento a efectos de seguridad social del denominado “servicio doméstico”.

## Tareas

---



### Análisis y debate en torno a la eficacia del Soft law.

#### 2.2. Las cuestiones actuales relacionadas con el trabajo

Las primeras décadas del nuevo siglo han hecho emerger, especialmente a partir del año 2010, una serie de factores que indican en la forma en que se realiza el trabajo. La globalización, auspiciada por las TIC y su rapidísima evolución, han dado paso a la digitalización del mercado de trabajo a una velocidad nunca vista. En apenas 15 años hemos asistido a una rápida transformación de los sistemas productivos, desde la industria 2.0 a la actual industria 5.0, con lo que ello conlleva para las condiciones y la dinámica de las relaciones de trabajo. La globalización, las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y la transición climática están haciendo zozobrar la generalidad de las instituciones sobre las que se asienta el derecho social. Si bien los primeros análisis sobre la digitalización se centraron en los efectos que pudiera tener sobre el empleo, aumentando o reduciendo el trabajo disponible, sobre el sistema de protección social, al poner en evidencia su versatilidad para proteger las nuevas formas de trabajo, sobre la formación profesional (tanto reglada como no reglada), pronto se fueron extendiendo a otras instituciones, como la aparición de nuevas formas de trabajar, la prevención de riesgos laborales, la salud laboral, etc.

##### *2.2.1. Una cuestión pendiente. La precariedad en el mercado de trabajo español*

Una de las consecuencias más relevantes de la crisis económica generada por la COVID-19 ha sido la reafirmación en el cambio de orientación de las recomendaciones que los distintos organismos internacionales efectúan en relación a las políticas económicas y sociales, que han dejado de incidir en la austeridad para poner en el centro la protección de las personas. Ciertamente se podría decir que dichas orientaciones ya habían aparecido con anterioridad, y que se han intensificado como reacción a la gestión de la crisis iniciada en 2008 y muy especialmente por la consideración de los efectos que la automatización y que la revolución digital puede producir en los ciudadanos en general y en las personas trabajadoras en particular.

Este cambio de orientación ha tenido un fuerte impacto en la reforma laboral. De hecho, dicha reforma se ha planteado en este nuevo contexto a través del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021-2024)*, presentado por el Gobierno de España ante las autoridades europeas (abril 2021), en el que se

compromete a realizar una serie de políticas e inversiones en aras de alcanzar la anhelada recuperación justa, sostenible y resiliente. El Plan se estructura en cuatro ejes estratégicos: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género; diez políticas palanca para impulsar la recuperación económica a corto plazo y apoyar un proceso de transformación que aumente la productividad y el crecimiento de la economía en el futuro; y treinta componentes específicos que despliegan un ambicioso plan de reformas e inversiones para modernizar el país. Dos son los componentes que integran la *Palanca VIII: Nueva política de los cuidados y políticas de empleo: el Componente 22: Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión* y el *Componente 23. Nuevas Políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*; siendo este último el que ampara la reforma del mercado laboral.

Una de las reformas más urgentes era la relativa a la contratación temporal (Sala Franco y López Terrada, 2017; Casas Baamonde, 2017). La necesidad se debía a dos circunstancias distintas: los problemas sociales generados por el abuso de la contratación temporal y la inseguridad sobre las normas de contratación en España y su acomodo al derecho comunitario.

Respecto a los problemas sociales que genera la contratación, los datos ponen de manifiesto diversas circunstancias del sistema de contratación temporal en España.

**1. La contratación temporal está instalada como un elemento estructural y natural del sistema**, por la que se puede optar con absoluta preponderancia sobre la contratación indefinida, a pesar de que este tipo de contratación debe ser causal en nuestro ordenamiento jurídico. Durante décadas la celebración de nuevos contratos se ha hecho mayoritariamente optando por modalidades temporales, alrededor de un 90%, frente al 10% de contratos indefinidos.

### Contratos indefinidos y temporales (Enero 2020-Junio 2021)

		CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
		Cifra Absoluta	Porcentaje	Cifra Absoluta	Porcentaje
2020	ENERO	178.978	10,14	1.585.859	89,86
	FEBRERO	178.193	11,17	1.416.570	88,83
	MARZO	145.393	11,57	1.111.117	88,43
	ABRIL	59.042	8,77	614.107	91,23
	MAYO	76.692	9,02	773.925	90,98
	JUNIO	114.393	9,86	1.045.209	90,14
	JULIO	141.105	9,19	1.395.017	90,81
	AGOSTO	96.275	8,61	1.022.388	91,39
	SEPTIEMBRE	163.209	10,00	1.469.275	90,00
	OCTUBRE	152.319	9,82	1.399.038	90,18
	NOVIEMBRE	128.189	8,84	1.321.621	91,16
	DICIEMBRE	111.822	8,25	1.243.325	91,75

2021	ENERO	124.191	9,54	1.178.238	90,46
	FEBRERO	132.431	10,92	1.079.853	89,08
	MARZO	207.191	14,76	1.196.916	85,24
	ABRIL	164.080	12,09	1.192.765	87,91
	MAYO	156.148	10,10	1.389.160	89,90
	JUNIO	172.866	9,61	1.625.181	90,39

Gráfico 2. Contratos indefinidos y temporales (Enero 2020-Junio 2021). Fuente: Serie anual de contratos (SEPE)

**2. Un importante porcentaje de los contratos temporales tienen una corta duración.** Así, a marzo de 2021, casi un 21% de los contratos temporales tenía una duración igual o inferior a 7 días, casi un 13% son inferiores a 1 mes

y un 10% son inferiores a 3 meses. Ello supone que un 44% de los contratos temporales celebrados tenían una duración inferior a 3 meses, con todo lo que ello supone en cuanto a protección y disfrute de los derechos laborales (Casas Baamonde, 2017).

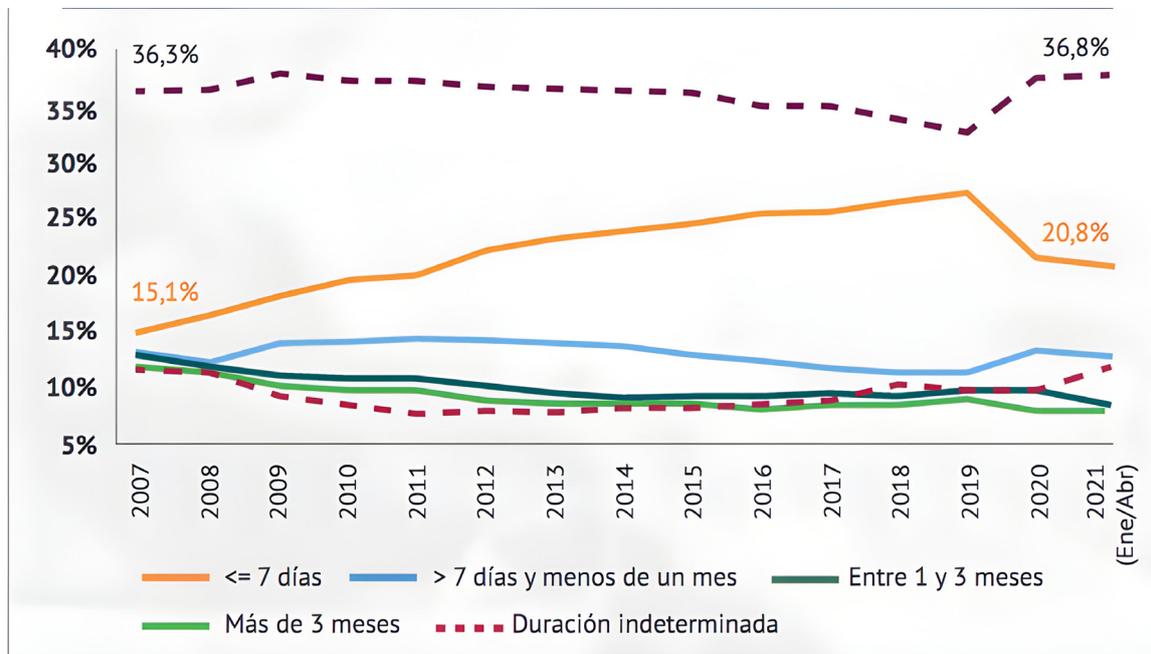
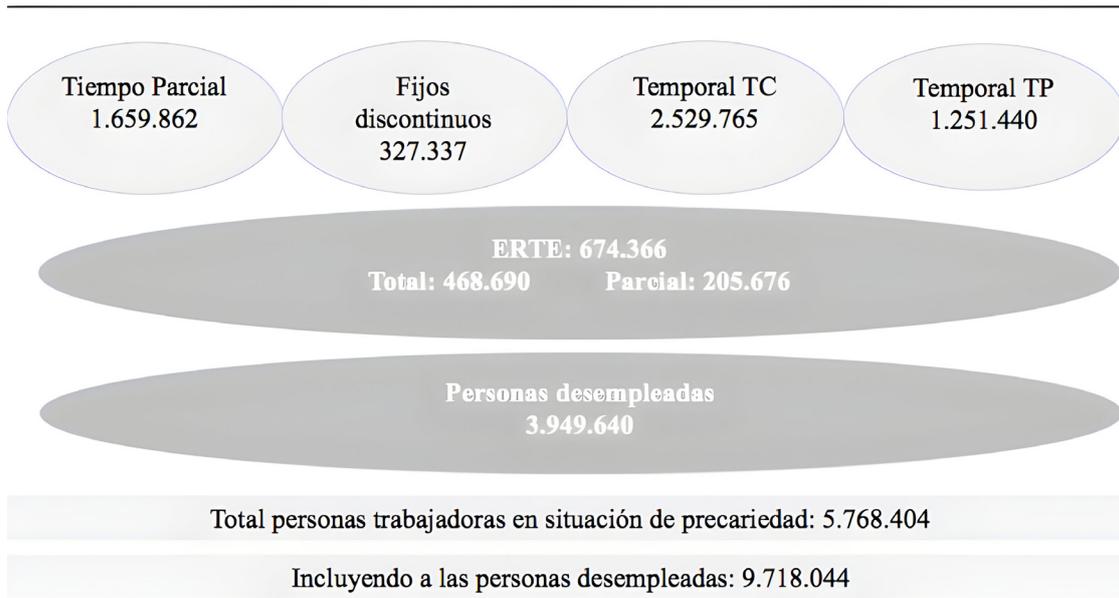


Gráfico 3. Distribución de los contratos según su duración (Marzo 2021). Fuente: SEPE

**3. En el mercado de trabajo español se ha producido un fuerte incremento de los contratos atípicos.** De acuerdo con la definición normalmente aceptada, se trata de "relaciones de trabajo no conformes con el modelo estándar o típico de empleo a tiempo completo, regular y de duración indeterminada con un único empleador durante un período largo de tiempo" (Casas Baamonde 2017). La aversión a estas figuras contractuales se debe a la incertidumbre que genera en la vida de las personas la falta de estabilidad en el empleo. Teniendo en cuenta la definición, serían contratos atípicos el contrato a tiempo parcial, los contratos fijos discontinuos y los contratos temporales, en cuanto obligan a las personas trabajadoras a alternar periodos de actividad y de desempleo. Si además se tienen en cuenta las cifras de personas desempleados y las que estaban sometidas a ERTE, la incertidumbre laboral afectaba a 9.718.044 personas en marzo de 2021.

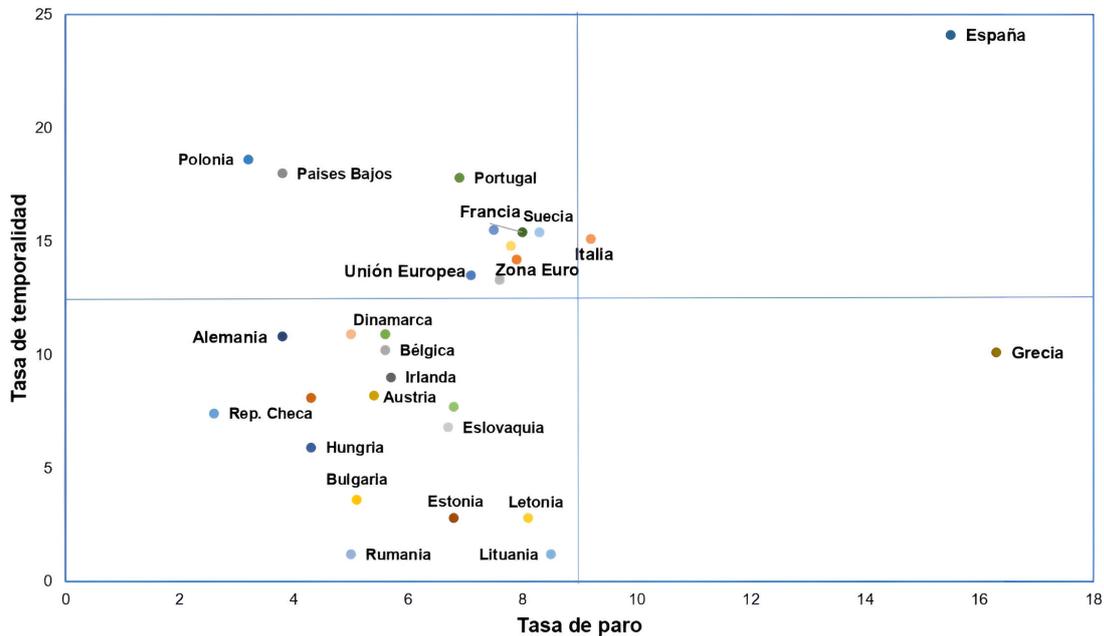


*Gráfico 4. Afiliados al régimen general por tipo de contrato, ERTES y desempleados (Marzo de 2021). Fuente: elaboración propia*

**4. En el ámbito de la UE, España lidera los porcentajes de desempleo y de contratación temporal desde hace muchísimos años.** En abril de 2021, la tasa de desempleo en España se ubicó en un 15,4 %, duplicando, una vez más, la media de la UE (7.3%). En relación a la contratación temporal, y de acuerdo con los datos registrado en Eurostat relativos al año 2020, el porcentaje de temporalidad en España fue del 24.7%, frente al 13.6% correspondiente a la media europea. El siguiente gráfico muestra la posición de España en relación con el resto de países de la UE, en lo que se ha considerado “la anomalía laboral española”.



**Anomalia laboral española. AÑO 2020**



*Gráfico 5. Temporalidad y desempleo en los países de la UE.  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social*

El 30 de diciembre de 2021, aparecía en el BOE el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. La propia denominación de la norma, “medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, es suficientemente indicativa de su pretensión y de su contenido, destacando como objetivos fundamentales la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (Carrizosa Prieto, 2022).

Es necesario insistir en que la reforma se enmarca y es consecuencia del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021-2024)*, presentado por el Gobierno de España ante las autoridades europeas en abril de 2021. De acuerdo con la exposición de motivos, son cuatro los ámbitos de actuación de esta reforma que, enmarcados en el Componente 23, pretenden modernizar el Estatuto de los Trabajadores, de forma que “plasmase las bases de un nuevo contrato social que permita hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital”: la simplificación de contratos temporales (reforma 4), la modernización de la negociación colectiva (reforma 8), la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (reforma 9) y el establecimiento

de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6).

De todas las líneas de actuación la más extensa e intensa es la que centra en la simplificación de los contratos temporales, si bien la reforma no se limita únicamente a “simplificar” dichas modalidades contractuales, sino que modifica, suprime y establece normas diversas para potenciar y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y reducir con ello la temporalidad y precariedad laboral. Con esta finalidad se reforman en profundidad los contratos formativos (art. 11 ET), los contratos temporales estructurales (art. 15 ET) y el contrato fijo discontinuo (art. 16 ET). La reforma pretende sentar las bases para cambiar el modelo de contratación en España, asediado por la temporalidad, la precariedad y la rotación en el mercado de trabajo. Por ello, la norma no sólo afecta a la configuración de la causalidad en la contratación temporal, ámbito en que se suprime el contrato por obra y servicio determinado y limita a dos las posibilidades de contratación temporal (el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad), sino que afecta también a las presunciones que pretendían atajar el abuso de la contratación laboral, aumenta las sanciones por el uso de este tipo de contratos y, lo que es más trascendente, potencia de forma destacada la contratación indefinida en sus diversas manifestaciones (contrato indefinido común y contrato indefinido fijo discontinuo).

Las medidas para atajar la precariedad laboral, de forma muy sintética y a los efectos que estamos considerando, han sido las siguientes:

- a) El establecimiento de la presunción de contratación indefinida y el reforzamiento de esta modalidad de contratación (contrato indefinido común y contrato fijo discontinuo).
- b) La supresión de mecanismos e instituciones que fomentaban la temporalidad (supresión del contrato por obra y servicio determinado, del contrato fijo de obra, limitación de la posibilidad de uso de la contratación temporal mediante contrata y subcontratas, etc.).
- c) Nueva formulación de causas para la contratación temporal y su delimitación precisa para evitar el uso de los contratos de duración determinada para actividades normales de la empresa, sean estas constantes o intermitentes.
- d) El reforzamiento de las reglas sobre duración máxima del plazo para el uso de contratos temporales, refiriéndolo tanto a las personas trabajadoras, pero, sobre todo, respecto de los trabajos que son permanentes con independencia del trabajador afectado.
- e) El endurecimiento de las sanciones por uso fraudulento de la contratación temporal.

Desde esta perspectiva y con los objetivos marcados, esto es, reducir el abuso en la contratación laboral y desincentivar el uso de las modalidades temporales más nocivas mediante el fomento de la contratación indefinida, la reforma

se ha centrado en redefinir la causalidad que justifica la contratación temporal, encauzándola hacia necesidades ocasionales e imprevisibles, con algunas excepciones; la eliminación de algunas modalidades contractuales incompatibles con esa concepción y el reforzamiento de la contratación indefinida.

### 2.2.2. La regulación del trabajo a distancia (incluyendo el teletrabajo)

La evolución en las formas de realizar la prestación de servicios que se ha producido en los últimos años como consecuencia de la digitalización, pero, sobre todo, de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, ha determinado que la generalidad de los países se planteen la adopción y aprobación de normas específicas sobre esta materia, considerando el trabajo a distancia y el teletrabajo no ya como una respuesta a la emergencia sanitaria, sino como un fenómeno estructural propio de la sociedad digital (Carrizosa Prieto, 2021).

En julio de 2021 se aprobó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), consagrándose así una regulación específica de esta modalidad de prestación de servicios al margen de la regulación estatutaria. El trabajo a domicilio se había regulado desde la primera versión en el artículo 13 del ET y había sido objeto de importantes modificaciones, especialmente a través del art. 6 de la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, con la pretensión de adecuar su contenido a la regulación que sobre la materia se había establecido en el ámbito supranacional, prestando especial atención al teletrabajo. Sin embargo, los efectos de esta reforma fueron muy limitados, pues, excepcionando el cambio de denominación (de trabajo a domicilio se pasó a la denominación de trabajo a distancia), la regulación no reflejó en ningún momento la concepción de teletrabajo ni de la trascendencia que para la prestación de servicios tenía el uso intensivo de las nuevas tecnologías, principal aportación del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (en adelante, AMET) (Álvarez Cuesta, 2020; Quintanilla Navarro, 2017). Era necesario, en consecuencia, actualizar la regulación del trabajo a distancia, incidiendo muy especialmente en el teletrabajo.

El trabajo a distancia, de acuerdo con la nueva regulación, **tiene las siguientes características:**

- a) La regulación sólo resulta aplicable a las relaciones de trabajo en que concurren las características del art. 1.1 del ET (art. 1 de la LTD), refiriéndose únicamente a las personas trabajadoras que ostentan la condición de asalariadas. Quedan excluidos de la regulación: el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y las personas que realizan su prestación de servicios en régimen de autonomía, incluidas las personas trabajadoras económicamente dependientes (Thibault Aranda, 2021).
- b) La regulación opta por regular el trabajo a distancia como *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar*

*elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” (art. 2 LTD). La novedad más importante es la mención a la regularidad, pues la propia definición de trabajo a distancia y de teletrabajo la incorporan como característica inmanente, estableciendo que se producirá **cuando esta forma de realizar la prestación de servicios ocupe, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1 LTD)**. Tanto el porcentaje, el 30%, como el periodo de referencia, 3 meses, podrán ser disminuidos (no ampliados) mediante negociación colectiva.*

- c) El trabajo a distancia (también en la modalidad de teletrabajo) es voluntaria (y reversible) para la persona trabajadora y para la empleadora y requiere la firma del preceptivo acuerdo. Dicha voluntariedad excluye, a pesar de constituir una forma de organización del trabajo cuya implantación podría estar justificada en razones organizativas o productivas, que pueda ser impuesto por decisión unilateral de empresario, ni siquiera acudiendo al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET). No obstante, pueden sistemas convencionales de trabajo a distancia que pudieran prescindir de dicha voluntariedad (Álvarez Cuesta, 2020).
- d) El acuerdo de trabajo a distancia, requiere del cumplimiento de determinados requisitos formales (forma escrita, formalización con carácter previo a la realización del trabajo, entrega de la copia básica del acuerdo a la representación legal de las personas trabajadoras y remisión a la oficina de empleo) y sustanciales (contenido mínimo obligatorio). Este contenido se puede clasificar y sistematizar, siguiendo a Lahera Forteza (2021), en: d1) cláusulas de configuración del trabajo a distancia; d2) cláusulas de condiciones económicas o laborales; y, d3) cláusulas de protección de datos y seguridad informática.

## Importante



La propia definición de trabajo a distancia excluye aquel que se desempeñe fuera del centro de trabajo en porcentaje inferior al 30% de la jornada. Esto significa que los derechos y garantías que reconoce la norma sólo se aplican a las personas que realizan su prestación de servicios a distancia por encima de dicho porcentaje (el derecho a la prevención de riesgos laborales, el derecho a la intimidad y a la seguridad, el derecho a la protección de datos e incluso en la dotación, mantenimiento y compensación de gastos). Esta precisión es importante en cuanto, en las circunstancias actuales, gran parte de las personas trabajadoras se encuentran desempeñando su prestación de servicios fuera del centro de trabajo por debajo del 30% (un día a la semana).



## Importante

- **Trabajo a distancia:** “*forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*”.
- **Trabajo presencial:** aquel “*que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa*”.
- **Teletrabajo:** “*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”.

### 2.2.3. De la prevención de riesgos laborales hacia un nuevo concepto de salud laboral

En el ámbito de la salud laboral se ha producido una paulatina transformación en su concepción y aplicación al hilo de las transformaciones tecnológicas y de los riesgos que provocan, mayoritariamente, aunque no exclusivamente, riesgos psicosociales. En este contexto, la aparición de la pandemia generada por la COVID-19, su impacto en los mercados de trabajo y en las políticas de prevención de las organizaciones, ha puesto de manifiesto los déficits de dichos sistemas, así como la necesidad de potenciarlos y ampliarlos para cubrir de forma efectiva los riesgos psicosociales (Gutiérrez-Solar Calvo, 2018; Lobo, 2022). En consecuencia, todos estos factores que afectan el trabajo refuerzan la necesidad de articular un nuevo concepto de salud laboral más integral, que no solo se ocupe del entorno físico, sino también del psicosocial, emocional y de hábitos saludables de las personas, tanto en su vida profesional como personal (*Wellbeing*) (Carrizosa, 2020).

Así lo han entendido los organismos internacionales que desde el año 2010 vienen trabajando en la formulación del derecho a un entorno de trabajo seguro, saludable y sostenible.

La Organización Mundial de la salud lo define como “**aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo**” (OMS, 2010).

El concepto **pretende integrar los siguientes ámbitos** establecidos sobre la base de necesidades previamente determinadas:

- a) Temas de salud y de seguridad en el **entorno físico de trabajo**.
- b) Temas de salud, seguridad y bienestar en el **entorno psicosocial de trabajo**, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral.
- c) **Recursos de salud personal** en el lugar de trabajo.

d) **Maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.**



*Gráfico 6. Modelo de la OMS de entornos de trabajo saludables. Fuente: OMS (2010), Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción*

También han reaccionado ante esta cuestión la OIT y la UE, que, ante las grandes transformaciones que está viviendo el mundo del trabajo han apostado por centrar las estrategias, instituciones y normas en la protección de las personas. En los últimos meses estos avances han frugado en la consideración del **derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios fundamentales de la OIT, incluyéndolo en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022.**

**Si consideramos las exigencias de ese nuevo concepto de salud laboral, es inevitable destacar que gran parte de estas actuaciones podrían considerarse obligatorias en el Ordenamiento jurídico español. La regulación sobre prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en adelante LPRL), establece la obligación de seguridad integrada, obligación que debería referirse tanto a los riesgos físicos como los riesgos psicoso-**

ciales. Efectivamente, en consonancia con las exigencias constitucionales, dicha legislación reconoce el derecho de los trabajadores a la protección eficaz frente a los riesgos y, en consecuencia, el deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a dichos riesgos (art. 14 LPRL), deber que implica múltiples obligaciones, significativamente **un genérico deber de protección que exige garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, objetivo que debe conseguirse mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras** (Gutiérrez-Solar Calvo, 2018). De esta forma, el deber general de prevención y protección implica **integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, integración que debe hacerse respecto del conjunto de actividades** y, en relación a todos los niveles jerárquicos mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Igartúa Miró, 2020).

Sin embargo, y aunque los instrumentos que contiene nuestra legislación podrían ser adecuados para abordar los grandes retos que supone la evolución del mundo del trabajo, lo cierto es que la aplicación de la normativa durante estos años ha sido parcial e insuficiente. Existe un cierto consenso en que **la norma y su aplicación se centra en exceso en la prevención de enfermedades y accidentes, dejando de lado la promoción de la salud, y de que la prevención de riesgos laborales no es efectiva al estar centrada en el cumplimiento de obligaciones formales y documentales**. Ciertamente, el hecho de que los sistemas de prevención se hayan centrado casi en exclusiva en la protección física de las personas trabajadoras ha relegado durante años el tratamiento de las patologías psicológicas derivadas del trabajo, cuando precisamente por su naturaleza pluriofensiva requieren de una política integral y efectiva (Martínez Barroso, 2018). **No obstante, el verdadero problema de esta nueva concepción parece estar en las hipotéticas obligaciones empresariales que genera, pues implica ir más allá de la seguridad en el trabajo (evitar daños) para centrarse en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras (promover la salud)**. Como acertadamente señala Gutiérrez-Solar (2018) "no se pretende ya solamente evitar que la actividad laboral en la organización productiva pueda suponer una merma de la salud del trabajador, sino que sea un espacio para potenciarla".

## Tareas

---



Análisis y debate en torno al valor de la jurisprudencia del TJUE sobre contratación temporal.

## Legislación

---



### De ámbito nacional:

- Constitución Española de 1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. RCL 2000\1804, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 23/2015, de 21 de Julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021-2024).
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

### De ámbito internacional:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.
- Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

## Antecedentes o hechos / Sentencia

---



- STJCE de 3 de junio de 2021, C-726/19, párrs. 26-39.
- STJCE de 24 de junio de 2021, C-550/19, párrs. 70-72.
- STS de 29 de diciembre de 2020 (Recurso núm. 240/2018).

### 3. MERCADO DE TRABAJO Y FORMACIÓN. LA FORMACIÓN COMO DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

#### 3.1. Las múltiples dimensiones de la formación profesional en el Estatuto de los Trabajadores

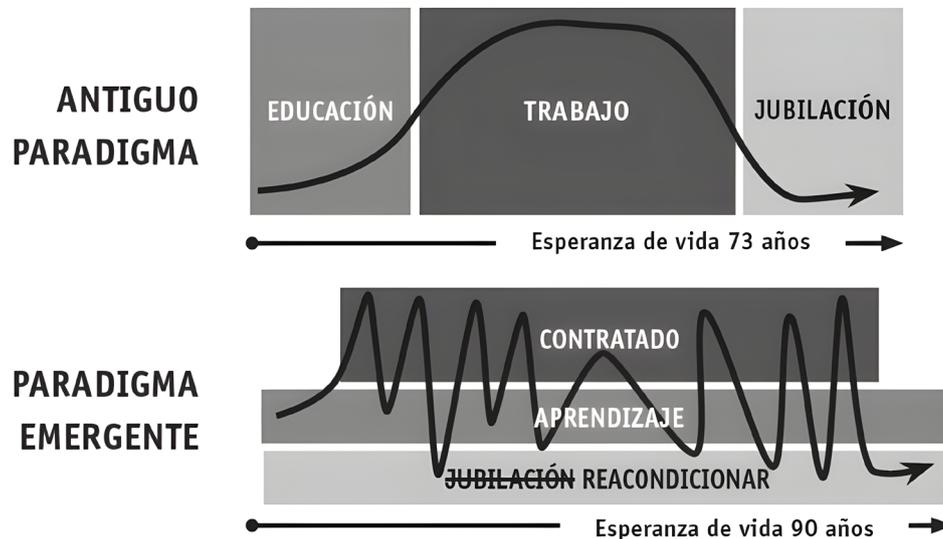
En los últimos años se han publicado numerosos análisis y estudios sobre el impacto previsible que la digitalización está provocando en el ámbito social del derecho. Las instituciones comunitarias abordan esta cuestión desde un plano general: desde el ámbito del empleo, la formación, la prevención de riesgos, la protección social y las relaciones colectivas de trabajo. Fundamental, a estos efectos, es el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo” (UE, 2017). El Dictamen considera, como uno de los ámbitos prioritarios susceptibles de análisis, el empleo y la formación profesional; materia respecto de la que es difícil prever su evolución cualitativa y cuantitativa en los distintos sectores de actividad pero que requiere urgentemente “anticipar esa evolución para adaptar las competencias de los trabajadores a las nuevas profesiones”.

En este ámbito se da una especial prevalencia a la formación a lo largo de toda la vida y a la necesidad de adaptar todas las etapas formativas a modelos de formación basados en competencias. Consideraciones muy similares efectúa la OCDE que ha reformulado la “Estrategia de Competencias integral”, convirtiéndola en un instrumento para abordar las oportunidades y los desafíos para el desarrollo de habilidades en la economía digital. El objetivo final de dicha Estrategia es que “los distintos países analicen las habilidades de sus sistemas educativos y formativos, identifiquen las fortalezas y debilidades y desarrollen las actuaciones necesarias para que la formación se traduzca en mejores empleos, crecimiento económico e inclusión social” (OECD, 2016).

En este contexto, se debe recordar que **la primera función de la formación profesional es procurar la adecuada inserción de las personas en el mercado de trabajo, y, en último término, contribuir al buen funcionamiento del sistema económico y productivo y a la buena marcha de la sociedad.** No obstante, además de ser necesaria para acceder al mercado de trabajo (formación inicial) y posibilitar la integración laboral, **la formación debe mantenerse a lo largo de toda la vida** (formación permanente o continua) para alcanzar otros objetivos: favorecer la promoción profesional de las personas trabajadoras (perfeccionamiento, especialización, ampliación de conocimientos, etc.); garantizar el mantenimiento en el empleo (recualificación, readaptación profesional, reinserción laboral, etc.); y asegurar la competitividad y adaptabilidad de la empresa a las exigencias del mercado y del sistema eco-

nómico y productivo (en cuanto posibilita la adaptación del empleo a las fluctuaciones del mercado, etc.).

Este cambio de paradigma entre formación y trabajo puede verse en el siguiente gráfico:



*Gráfico 7. Hacia un cambio de paradigma. Fuente: "5 gráficos para explicar por qué El trabajo ya no es lo que era" (Albert Cañigueral)*

Desde esta perspectiva, **trabajo y formación están íntimamente relacionadas**, tanto porque el mercado de trabajo y sus características o vicisitudes requieren de una formación permanente que permita la adquisición y actualización de las competencias adecuadas, como porque la efectividad de la formación, y con carácter general los procesos de enseñanza-aprendizaje, exige que se conecte con el trabajo. De hecho, la propia denominación "Formación Profesional" y sus características son indicativas de esta intensa conexión y condicionan toda su estructura: contenidos (prioritariamente profesionales); aplicación inmediata al mercado de trabajo en el mercado; organización (en la que intervienen instituciones públicas, organizaciones profesionales, empresas, etc.); y, duración (periodos cortos y reducidos). En el sistema de formación profesional, además de los instrumentos normativos, deben tenerse muy en cuenta los acuerdos alcanzados por los agentes sociales en cuanto generan directrices para los poderes públicos y para la negociación colectiva (concertación social).

La Formación Profesional cuenta con **regulación específica en LO 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional**. Dicha norma pretende sustituir la generalidad de las normas existentes en la materia. Sin embargo, la norma requiere de una serie de normas de desarrollo (Reglamentos) que están pendientes de aprobación. Mientras tanto y siempre que resulte posible (por no ser contrarias a lo dispuesto en la nueva regulación), las normas anteriores continuarán vigentes (LO 5/2002, de 19 de julio, de Cua-

lificaciones y Formación Profesional; RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; RD 34/2008, de 18 enero, que regula los certificados de profesionalidad; RD 124/2009, de 17 de julio, que establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral).

En cuanto realidad multidimensional, **la formación profesional también se regula desde el ámbito laboral como un derecho de las personas trabajadoras, íntimamente conectado con el derecho a la ocupación efectiva y con la promoción profesional.** En este sentido, los diversos preceptos estatutarios que se refieren a ella (arts. 4, 23, 50 y 52 ET), manifiestan las siguientes facetas:

- **La formación mediante el trabajo como mecanismo para desarrollar o culminar la etapa de formación inicial** (contratos formativos: contrato de formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios). Ambas modalidades contractuales se encuentran reguladas en el art. 11 ET.
- **La formación como derecho fundamental de las personas trabajadoras** (arts. 4 y 23 ET), que puede ser ejercitado en relación con el puesto de trabajo concreto, o sin relación, de forma que el desempeño de un trabajo no obstaculice la formación en otros ámbitos.

Artículo 4. Derechos laborales. 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

El desarrollo de este derecho y los mecanismos que los facilitan se regulan en el art. 23 ET. Promoción y formación profesional en el trabajo.

- **La formación como mecanismo de conservación del empleo al permitir afrontar las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.** En este sentido, los arts. 50 y 52 del ET, especialmente este último, habilita el despido de la persona trabajadora por falta de adaptación a dichas modificaciones, no sin antes haber posibilitado realmente dicha adaptación. A estos efectos, el precepto prevé la obligación empresarial de ofrecer a la persona trabajadora formación dirigida a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas exigiendo que transcurra un plazo mínimo de dos meses antes de efectuar el despido. El tiempo destinado a la formación ha de considerarse tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

- **La formación como mecanismo de evitación y prevención de los riesgos laborales de un puesto de trabajo concreto (art. 19 LPRL).** Determina el precepto que, en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar a cada trabajador “formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva” en el momento de iniciar la relación laboral y “cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”. En este caso, y precisamente por su función preventiva, la formación debe centrarse “específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente”.

### 3.2. El derecho a la formación profesional de las personas trabajadoras

Como ya se ha mencionado, la regulación estatutaria se ocupa fundamentalmente de **la formación que se desarrolla durante la vigencia de la relación laboral**, bien con el objeto de completar la formación u obtener titulaciones suplementarias (formación externa y voluntaria), o bien para mantener o actualizar conocimientos del propio puesto de trabajo (formación interna y cuasiobligatoria).

Ambas dimensiones o facetas están presentes en **el derecho a la promoción y formación profesional** (Artículo 4. Derechos laborales. 2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad*). No obstante, aunque íntimamente relacionados (dado que la formación es necesaria para la promoción a través del trabajo), constituyen derechos que presentan connotaciones distintas:

- **El derecho a la promoción a través del trabajo conecta con el ascenso, con la progresión profesional y salarial y con la evolución de la trayectoria profesional en la organización**, lo que denota la importancia de la formación a lo largo de toda la vida y alude indirectamente a la formación dentro de la empresa.
- **El derecho a la formación profesional es algo más amplio, en cuanto incluye cualquier tipo de formación (genérica, profesional y específica), y permite acudir a distintos mecanismos o instrumentos.** Se incluyen aquí también, además de la formación organizada por la empresa, la formación dirigida a iniciar nuevos proyectos profesionales por parte de las personas trabajadoras.

La jurisprudencia ha analizado los tipos de formación que engloban estos derechos, diferenciando tres modalidades distintas [STSJ Castilla y León (Valladolid), de 14 de noviembre de 2012]:

**a) Formación realizada de forma voluntaria por parte del trabajador, conectada o no con su actividad laboral**

Se trata de actividades formativas que **no vienen impuestas por las leyes laborales ni por la organización productiva**. En cuanto constituyen manifestación de la libre elección de las personas trabajadoras pueden tener las finalidades que considere oportunas: culminar niveles educativos incompletos, incrementar o complementar niveles educativos, satisfacer intereses personales o culturales, aspiraciones profesionales distintas a las desempeñadas, etc.

Para estos casos, y en cuanto los intereses son objeto de tutela por el ordenamiento jurídico, **el art. 23 ET establece una serie de instrumentos que posibilitan su ejercicio por parte de las personas trabajadoras**. No obstante, y aunque dichos mecanismos se reconocen en función del tipo de formación que se quiere desarrollar, se pueden enunciar las siguientes líneas generales:

- a) **Permisos y facilidades para el seguimiento de actividades formativas no necesariamente ligadas al trabajo:** permisos para exámenes, preferencia para la elección de turnos de trabajo, adaptación de jornada y permisos de formación o perfeccionamiento.
- b) **Permisos y acciones de formación ligadas al trabajo,** con fines de adaptación o con fines más generales y con la correlativa obligación de la empresa de poner en marcha, en su caso, las actividades correspondientes.

De forma más concreta, el art. 23 ET reconoce las siguientes posibilidades:

- a) Cuando se trata de  **cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional**, las personas trabajadoras tendrán:
  - Preferencia para elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, con objeto de seguir las clases con regularidad.
  - Derecho a permisos para concurrir a exámenes.
- b) Para la **asistencia a cursos de formación profesional**, derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo.
- c) Para cursos **de formación o perfeccionamiento** profesional, derecho a la concesión de los permisos oportunos, con reserva del puesto de trabajo.
- d) Para la formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, al derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales,

acumulables por un periodo de hasta cinco años. Este derecho se reconoce a las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa. No se considera incluida la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Este conjunto de derechos que, reiteramos, se refieren a un amplio abanico de acciones formativas, **podrán ser regulados por la negociación colectiva, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.** La regulación legal, en los términos comentados, **no puede ser restringida por contrato individual o convenio colectivo. Esto significa que ninguno de ellos puede excluir ni la consideración del tiempo de formación como tiempo de trabajo, ni la obligación del empresario de correr con los gastos de dicha formación, en aquellos casos en que proceda.**

### ***b) Formación obligatoria sobre prevención de riesgos laborales***

El art. 19 LPRL obliga al empresario a garantizar a cada trabajador “formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva” en dos momentos distintos: a) al inicio de la relación laboral; b) “cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”. Este tipo de formación:

- **Debe centrarse “específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador,** adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si es necesario”.
- Debe **integrar formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.**
- **Debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo** o, en sus defectos, en otras horas, aunque descontándolas de aquella (STS 12-2-2008 [RJ 2008, 302]).
- **El coste de esta formación no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras,** tanto si se imparte por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

### ***c) Formación obligatoria por necesidad empresariales o en virtud de decisión empresarial***

Se trata de **actividades formativas que vienen impuestas por la empresa,** bien sea para atender una obligación legal (adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo previstas en el art. 52.b ET) o bien para

atender necesidades o conveniencias empresariales. Para estos casos, debe tenerse en cuenta que:

- **Su realización deberá considerarse como tiempo efectivo de trabajo.** Debe realizarse dentro de la jornada laboral, o descontarse de ésta si se realiza fuera de dicha jornada. Son nulas las previsiones convencionales o contractuales que obliguen a los trabajadores a realizar cursos de formación por conveniencia de la empresa fuera de la jornada de trabajo (STS 26-6-2003 [RJ 2003, 6390]).
- El coste de la formación debe asumirlo la organización empresarial.

### 3.3. Los instrumentos concretos del derecho a la formación profesional en la regulación estatutaria

#### 3.3.1. Permiso de asistencia a exámenes

Los términos del permiso necesario para concurrir a exámenes, dada la imprecisión legal, **debe ser objeto de regulación por el convenio colectivo.** No obstante, existen determinadas características que derivan de la regulación legal o que han sido reconocidas por la jurisprudencia ante la ambigüedad existente.

- Es preciso un **preaviso razonable.** La ausencia del preaviso convierte en injustificadas las ausencias y habilita al empleador para el despido.
- A pesar de que no cuente con regulación en el convenio colectivo aplicable, **es obligatorio para la empresa, por lo que sólo cabe la negativa de la empresa en casos excepcionales.** La negativa injustificada de la empresa hace improcedente el despido del trabajador por faltas de asistencia.
- El permiso se otorga **para concurrir a exámenes.** Deben entenderse exámenes finales y parciales liberatorios.
- Debe tratarse de **“cursar con regularidad estudios”.** No caben cursos o actividades formativas de carácter coyuntural.
- **Los estudios deben servir “para la obtención de un título académico o profesional”.** Puede tratarse de estudios del ámbito profesional (puede ser estrictamente académicos) y no tienen que estar relacionados con la prestación de servicios del trabajador. **Algunos convenios precisan que ha de tratarse de estudios oficiales o reconocidos, entendiéndose como tales el permiso de conducir.**
- En cuanto al carácter retribuido y ante la falta de especificación, se considera que **el permiso no es retribuido, aunque muchos convenios colectivos lo consideran como tal.**

- **Tampoco se alude a la duración del permiso.** En este sentido la jurisprudencia es bastante flexible. Existe tendencia a considerar que en la duración del permiso no debe tenerse en cuenta exclusivamente la duración material de la prueba y la de los desplazamientos necesarios, sino también la conveniencia de acudir en óptimas condiciones físicas y mentales (concentración, tranquilidad mental), que puede aconsejar no obligar al trabajador a prestar sus servicios inmediatamente antes de su celebración. No obstante, habrá que estar a lo que se mencione en la negociación colectiva.
- **No queda claro si se puede limitar el número de horas de permiso por esta cuestión.** La alusión a “los permisos necesarios” parecen indicar que no. No obstante, existen convenios colectivos que establecen dicha limitación.

### 3.3.2. Preferencia para la elección de turno de trabajo

**El derecho preferente a elegir turno de trabajo** cuando se cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, está mucho más definido que el anterior. Para ejercitar el derecho, es necesario:

- a) **Que en la empresa se haya instaurado un régimen de trabajo a turnos.** Si este no existe, no se puede ejercitar el derecho.
- b) **Que el trabajador curse con regularidad estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional** en los términos mencionados. De acuerdo con la jurisprudencia, no es necesario cursar unos estudios que requieran presencialidad, aunque si debe existir coincidencia entre horario de trabajo y horario de clase.
- c) **Aunque el empresario está obligado a conceder la preferencia, puede valorar circunstancias organizativas o productivas:** si son varios las personas trabajadoras que lo solicitan, si se puede compatibilizar el derecho con el régimen de trabajo a turnos y la aplicación de reglas laborales mínimas [Por ejemplo, puede negarse esta preferencia si supone incumplimiento del art. 36 ET (ningún trabajador debe estar en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (STSJ Galicia 26-7-1993 [AS 1993, 3422]). **En todo caso, corresponde al empresario la carga de alegar y demostrar las causas que justifican la denegación del derecho de preferencia de turno.**
- d) **El trabajador deberá solicitar dicha preferencia con antelación (preaviso) y acreditación de que verdaderamente está cursando los estudios.**

## Sabías que...

---



La persona trabajadora, además de un derecho preferente a elegir el turno de trabajo, también tiene un derecho preferente a realizar trabajo a distancia. Se requieren dos condiciones: que este sistema de trabajo esté instaurado en la empresa y que el puesto/funciones permitan compatibilizarse con esta forma de realización del trabajo.

### *3.3.3. Adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación profesional*

El tercer derecho consiste en el **derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional**. En consecuencia, se trata de cursos relacionados con la actividad de la empresa. Se deben realizar las siguientes **precisiones**:

- a) **La adaptación de jornada no se aplica para otras facetas educativas del trabajador ajenas a la esfera laboral**. Se protege con la regulación el derecho del trabajador a alcanzar una formación, pero también el interés de la empresa en que sus empleados amplíen y perfeccionen los conocimientos de tipo profesional.
- b) **La referencia legal a la formación profesional tiene alcance genérico y parece incluir tanto la formación profesional específica como genérica**. No es necesario que los cursos se orienten a la formación necesaria para el desempeño del concreto puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora.
- c) **Los estudios no deben ser regulares**. Puede tratarse de cursos ocasionales y de duración más breve (seminarios, jornadas, congresos, etc.).
- d) Los cursos podrán impartirse en cualquier centro de formación profesional, ya sea oficial o reconocido, público o privado.

En relación a la adaptación de jornada:

- a) Este mecanismo **permite compatibilizar el seguimiento del curso con la prestación de servicios en la empresa**. En los casos en que, pese a la adaptación, no pueda alcanzarse dicha compatibilidad, lo que procede es un permiso de formación o licencia de estudios.
- b) Puede consistir en una reducción de la jornada ordinaria o semanal durante el período del curso.

## Sabías que...



Puede optarse también por un cambio del horario de trabajo para hacerlo compatible con la participación en curso de formación. Aunque se permite también modificar el tiempo de disfrute de las vacaciones y distribuirlo a lo largo del período o períodos de las actividades formativas, esta posibilidad sólo es viable si la formación responde a un interés estrictamente particular de la persona trabajadora.

### 3.3.4. Permisos individuales y crédito horario de formación

Además de las posibilidades anteriores y precisamente por su carácter limitado (adaptación de jornada o concesión de permisos ocasionales), el art. 23 ET prevé dos posibilidades adicionales: **a) suspender temporalmente la relación laboral (con derecho a la reserva del puesto de trabajo) a través de una licencia por estudios;** o **b) disfrutar de un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación “vinculada a la actividad de la empresa”,** acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Estas posibilidades se prevén para actividades formativas distintas:

- a) **Para la asistencia a actividades formativas externas a la empresa que sean de interés para el trabajador.** Al tratarse de un derecho del trabajador, es él quien en principio decide su destino concreto, aunque parece razonable que para el uso efectivo de los permisos formativos (en qué momento, con qué duración, con qué orden, con qué reiteración, etc.) trabajador y empresario lleguen a un mínimo acuerdo, pues también deben preservarse las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Los convenios colectivos también pueden precisar las condiciones de ejercicio.
- b) **Para la participación en actividades formativas promovidas por la empresa.** Las condiciones de ejercicio o aplicación estarán dispuestas sobre todo en los programas formativos de la empresa, que a su vez podrán estar previstos y regulados en el convenio colectivo de referencia. En este grupo puede entenderse incluido el crédito mínimo de 20 horas anuales (acumulables por un periodo de hasta cinco años), **reconocido a los trabajadores con antigüedad mínima de un año en la empresa,** pues ha de aplicarse en todo caso a actividades formativas vinculadas a la actividad de la empresa, lo cual presupone que la empresa tiene ciertas obligaciones de formación de sus trabajadores y que debe contar a tal efecto con una mínima planificación.

El convenio colectivo juega un importante papel en la organización de las actividades formativas y en la regulación de las condiciones de ejercicio del derecho a permisos reconocido a las personas trabajadoras. Sin embargo, estos

no pueden imponer la asistencia obligatoria a cursos de formación profesional sufragados por la empresa fuera de la jornada de trabajo, pues tal exigencia supondría afectación al tiempo de descanso del trabajador (STS de 26 de junio de 2003 [RJ 2003, 6390]).

## Tareas

---



Análisis y debate en torno a la formación profesional en las empresas.

## Legislación

---



- Constitución Española de 1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- IV Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo.

## Antecedentes o hechos / Sentencia

---



- STS de 26 de junio de 2003 (RJ 2003, 6390).
- STSJ Castilla y León (Valladolid), de 14 de noviembre de 2012.

## 4. EDUCACIÓN FORMAL, INFORMAL Y NO FORMAL. ESTRUCTURA Y MARCO JURÍDICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

### 4.1. Introducción

La vida se puede concebir como un camino donde el aprendizaje es continuo, la educación es consustancial al ser humano, es el motor guía para hacer llevadera, plena y satisfactoria, la andadura de la vida.

¿Qué es la Educación? Muchas veces se confunde con formación, con estatus social, rango jerárquico, cultura, valores, saber hacer, saber estar... Posiblemente sea todo este elenco de cosas o a veces poco o nada tenga que ver con alguna de ellas.

Etimológicamente la palabra educación viene del latín **educere** que significa conducir, guiar, orientar, aunque también es posible relacionarla con la palabra **exducere**: sacar hacia fuera, llegando a la definición etimológica de “**conducir hacia fuera**”. El/la docente se erige así como la persona, el/la profesional, la pieza clave que indicará y dará las pautas al alumno/a para andar de la mejor manera posible su camino vital, académico, profesional y personal.

La docencia no debe ser concebida como un proceso unidireccional donde el docente es la parte activa, la que emite el conocimiento y donde el alumnado receptor de esos mensajes son sujetos pasivos, sino que debe entenderse como un *feedback*, una interacción multidireccional que enriquece a los sujetos implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, en una sociedad como la actual, tan tecnificada y sobreinformada, el acceso a la información ya no es exclusivo de los/las docentes que antaño adquirirían sus saberes en bibliotecas, Universidades y escuelas.

La educación es un proceso multidireccional y multidimensional donde no solo se aprende sino que también se desaprende. Desaprender supone una deconstrucción de enseñanzas, comportamientos, valores, modos de ver, ser y actuar. La educación ha sido el mayor motor de cambio y evolución del ser humano, de ahí la trascendental labor del/la docente.

La educación es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida y multidimensional ya que configura a la persona, al alumnado en su vertiente académica, profesional y personal. Debemos conocer qué se entiende por educación no formal, formal e informal y habrá que saber que estos tres aspectos de la educación no son departamentos estancos, sino que conforman un todo. El sistema de Formación Profesional capacita al alumnado para acceder al mercado laboral tanto como trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia y les dota de las herramientas necesarias y requeridas para adaptarse a los continuos cambios que demanda la sociedad y el entorno económico, social, tecnológico y político. El concepto y la percepción de las enseñanzas de Formación Profesional

ha evolucionado sustancialmente de modo que hoy son **enseñanzas prestigiasdas y altamente demandadas**.

Existe abundante normativa que regula las enseñanzas de Formación Profesional en aras a **dar respuesta a los continuos cambios y demandas del mercado laboral y las necesidades del sector empresarial**.

En nuestro país ha evolucionado la Formación Profesional, y si bien en principio era **terminal**, es decir, preparaba al/a alumno/a para la incorporación inmediata al mercado laboral, hoy está adquiriendo un carácter **propedéutico, esto es**, preparatorio; de modo que además se ha convertido en un curso puente para entrar en la Universidad, o se cursa para obtener puntuación en los procesos selectivos como concursos-oposiciones e incluso muchos alumnos complementan los estudios universitarios con titulaciones de Formación Profesional. Se ha superado la idea de que tenían más salidas las carreras universitarias. Hoy en cambio los centros educativos tienen lista de espera y no hay suficientes plazas para atender la demanda. La Formación Profesional en la actualidad supera el concepto tradicional de la Formación en nuestro país, ofreciendo titulaciones punteras, prácticas en el extranjero, alternancia en las empresas, colaboración directa con los agentes sociales y las empresas públicas y privadas integrando elementos de los sistemas de Formación Profesional francés, británico o alemán. Y así los niveles de inserción de titulados/as en Formación Profesional cada vez son más altos, contribuyendo a la creación de empleo sin perder de vista que muchos/as alumnos/as egresados/as también crean sus propias empresas o se autoemplean.

Como objetivos básicos de esta unidad, destacamos los siguientes:

- Conocer las diferencias entre educación formal, no formal e informal
- Analizar la estructura del Sistema de Formación Profesional
- Identificar el marco jurídico de la Formación Profesional
- Aprender conceptos básicos

## 4.2. Educación formal, no formal e informal

El término educación no formal y su reconocimiento a nivel mundial surge a finales de los 60, cuando las instituciones educativas consolidadas entran en crisis y son cuestionadas por su reducida capacidad de cambio ante una nueva sociedad.

La UNESCO realiza diversas cumbres lideradas por el experto Philip H. Coombs para afrontar la crisis y proponer soluciones. Así surge *Learning to Be (The Faure Report, UNESCO 1972)*, donde se marca el camino para la educación del futuro.

**No fue hasta 1973 que Philip H. Coombs, Prosser y Ahmed establecen las definiciones de educación formal, informal y no formal.**

#### 4.2.1. Educación Formal

La educación formal es aquella estructurada jerárquicamente, ordenada de manera cronológica dentro del sistema educativo y que se extiende desde la escuela primaria hasta la Universidad. Incluye, además, los programas o cursos destinados a una formación técnica y profesional. La educación formal es la que es intencionada, planificada y reglada.

Es la educación controlada por el Gobierno, con diferentes grados de obligatoriedad según el sistema educativo de cada país.

#### 4.2.2. Educación No Formal

La educación no formal es toda aquella **actividad educativa organizada fuera del sistema formal establecido**. Puede trabajar de manera separada o dentro de una actividad más grande según las personas y los objetivos del aprendizaje. La educación no formal no sustituye a la formal, clave y troncal para el crecimiento de la persona, pero la complementa al cubrir necesidades o aspectos a los que la institución reglada no llega.

La UNESCO, por ejemplo, destaca la flexibilidad que ofrece la educación no formal y cómo permite desarrollar un **aprendizaje a medida para cada persona**; de hecho, este sería el modelo ideal para dicho organismo.

La educación no formal está **abierta a cualquier edad, origen e interés individual**. Además, es una educación generalmente voluntaria. La educación no formal es intencionada y planificada pero fuera del ámbito de la escolaridad obligatoria como los cursos de formación de adultos y la enseñanza de actividades de ocio o deporte, por ejemplo.

#### 4.2.3. Educación Informal

La educación informal es el proceso vital en que, cada individuo, adquiere **actitudes, valores, habilidades y conocimientos**. Lo hace a través de la experiencia diaria y de las **influencias o recursos de su entorno, que incluye desde familia o amigos hasta los medios de comunicación**. No es una educación que aparezca en el ámbito curricular ni en las instituciones educativas. Es una educación informal aquella que se recibe en lugares del ámbito cotidiano, del profesional y de las relaciones sociales. El sujeto que la recibe es parte activa de su educación.

## 4.3. Estructura y marco jurídico de la Formación Profesional

### 4.3.1. Antecedentes

La Formación Profesional tiene como objetivo formar al alumnado para el desempeño de una actividad profesional. Es una de las etapas de nuestro sistema educativo y no tiene carácter obligatorio como si ocurre con otras etapas educativas como son la Educación Primaria y Secundaria. Históricamente podemos situar su origen en la Edad Media donde los oficios se aprendían en talleres donde nacían los gremios o asociaciones gremiales que creaban oficios de artesanos, orfebres, herreros, alfareros, etc. Pero será en los siglos XVIII y XIX cuando aparecen los sistemas de formación profesional en las escuelas y muy aproximados a como hoy los entendemos y se aplican en el sistema educativo. Con la Revolución Industrial nace una nueva figura, la del/la obrero/a; persona que lleva a cabo un trabajo a cambio de un salario. La industrialización genera una mayor especialización en el desempeño de las tareas y esa necesidad se traslada a los centros educativos donde se ofrecen enseñanzas que preparan al alumnado para el desempeño de esos puestos de trabajos más específicos y especializados. **Así, la Formación Profesional se erige como la garante de formar alumnado para su inserción laboral una vez haya obtenida la titulación.**

### 4.3.2. Estructura de la Formación Profesional

En la actualidad la FP son los estudios profesionales más cercanos a la realidad del mercado de trabajo y dan respuesta a la necesidad de personal cualificado especializado en los distintos sectores profesionales para responder a la actual demanda de empleo, a los cambios económicos, sociales y tecnológicos. En la actualidad se estructura en **dos cursos académicos**. El segundo curso académico comprende una fase de prácticas en las empresas enmarcadas en el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Sus contenidos se organizan en módulos (asignaturas) de carácter teórico-práctico. En función de los accesos y las titulaciones, pruebas y edades requeridas para su acceso existen **cuatro niveles formativos de Formación Profesional**:

- FP Básica (**FPB**)
- Ciclos Formativos de Grado Medio (**CFGM**)
- Ciclos Formativos de Grado Superior (**CFGS**)
- Cursos de Especialización (**CE**)

La Formación Profesional Básica está dirigida a aquellos/as alumnos/as que **no hayan superado los estudios de la ESO**. Tiene como objetivo que el alumnado adquiera las competencias propias de un perfil profesional. Una vez

superados los estudios de FP Básica se puede acceder a los Ciclos Formativos de Grado Medio.

A los Ciclos Formativos de Grado Medio pueden acceder todas las personas que estén en posesión del título de FP Básica o de la ESO o bien, que hayan superado la prueba o curso de acceso correspondiente. Estos estudios tienen como objetivo preparar a profesionales para que realicen de forma autónoma **trabajos técnicos** propios de la profesión.

Los/as titulados/as de un Ciclo Formativo de Grado Superior están preparados/as para asumir responsabilidades de **planificación, organización y coordinación** en el ámbito de su profesión. A estos estudios se puede acceder a través del título de Bachillerato o superando una prueba específica de acceso.

**Cursos de Especialización (art.27 RD 1147/2011)** que equivalen a los **Másteres** que pueden hacer los/as titulados/as universitarios/as, viene a ser un **postgrado en F.P.** Para acceder a estos cursos de especialización se debe estar en posesión del título de CFGM o del título de CFGS. Como son de reciente implantación no los hay para todas las titulaciones, pero posiblemente acaben siéndolo.

Los Ciclos Formativos forman parte de **familias profesionales**. En la actualidad nuestro sistema de F.P se compone de **26 familias profesionales** cada una de las cuales ofrece los siguientes títulos.

Los ciclos formativos incluirán, como mínimo, los siguientes módulos profesionales:

- a) **Módulos asociados a unidades de competencia** del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- b) Módulo de Formación y Orientación Laboral (**FOL**)
- c) Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora (**EIE**)
- d) Módulo de Formación en Centros de Trabajo (**FCT**)
- e) Módulo de Proyecto Integrado, sólo para ciclos formativos de grado superior (**PI**)

Las enseñanzas de Formación Profesional se pueden impartir en la modalidad:

- Presencial
- Semipresencial
- Online
- Dual

## 4.4. Marco jurídico de la Formación Profesional

### 4.4.1. A nivel internacional

- Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

### 4.4.2. A nivel europeo

- *18 de Mayo de 2004 Resolución del Consejo* y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa.
- *Proyecto de informe conjunto de 2015* del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación «ET 2020»

### 4.4.3. A nivel nacional

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

## Importante



El Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL, creado por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

## Sabías que...



La educación no formal comenzó a ser popular en 1967 con la Internacional Conference on World Crisis in Education que se celebró en Virginia, Estados Unidos[EE. UU.]], la elaboración de un documento base para los trabajos de este congreso le fue encargado al Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO dirigido en aquel entonces por P.H. Coombs, en el cual se hacía énfasis en la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los convencionales, a estos medios se les adjudicó el nombre de educación informal y formal.

## Idea

---



Visualizar el siguiente **video sobre la nueva Ley de Formación Profesional** te ayudara a entender los contenidos de la unidad de trabajo asi como tener conocimientos actualizados. <https://youtu.be/DSoIkave3cg>

## Definición

---



- 1) Aprendizaje o educación formal:** *el proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial.*
- 2) Aprendizaje o educación no formal:** *el proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial.*
- 3) Aprendizaje informal:** *el aprendizaje derivado del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado.*
- 4) Competencias básicas:** *aquellas que son consideradas necesarias para la realización y desarrollo personal, para participar activamente en la sociedad o mejorar la empleabilidad. El desarrollo de estas competencias se realiza por múltiples vías, y queda incorporado en cualquier oferta de formación profesional en tanto que promueve el desarrollo integral de la persona.*
- 5) Competencia profesional:** *el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se recogen en los estándares de competencia profesional, que servirán para el diseño de cualquier oferta de formación profesional.*
- 6) Cualificación:** *la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.*
- 7) Módulo profesional:** *unidad coherente de formación, de carácter teórico o práctico, considerado imprescindible para la consecución de las competencias profesionales previstas.*

## En resumen

---

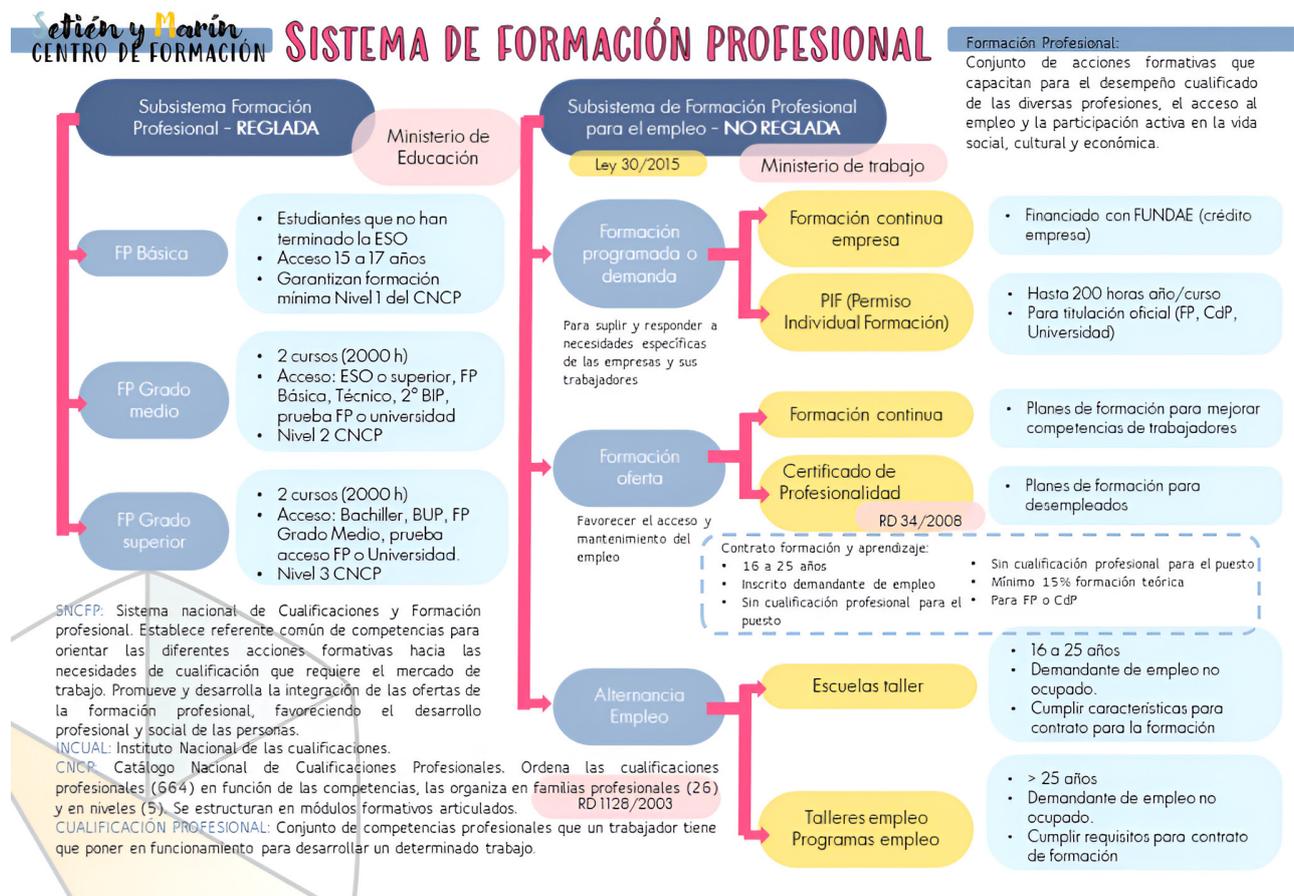


**Coombs** y sus colaboradores propusieron la **distinción entre la educación formal, no formal e informal, en 1974** ya se definían estos conceptos de la siguiente manera: la educación formal es la institucionalizada, cronológicamente graduada y jerárquicamente estructurada, comprende desde los primeros años de escuela primaria hasta los últimos años de la universidad. La educación no formal es toda actividad educativa, organizada y sistemática que se da fuera del marco oficial de la institución escolar, para facilitar el aprendizaje a niños como a adultos. La educación informal es un proceso que se da durante toda la vida de una persona, en el cual se adquieren y acumulan conocimientos, habilidades

y actitudes mediante las experiencias propias de cada individuo y la relación con el ambiente.

Con la **nueva ley de Formación Profesional, Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional**, se unifica el ordenamiento jurídico que la regula, se abren pasarelas entre las enseñanzas de F.P y la Universidad y se implementa la alternancia en todos los ciclos formativos de Formación Profesional.

## Referencias



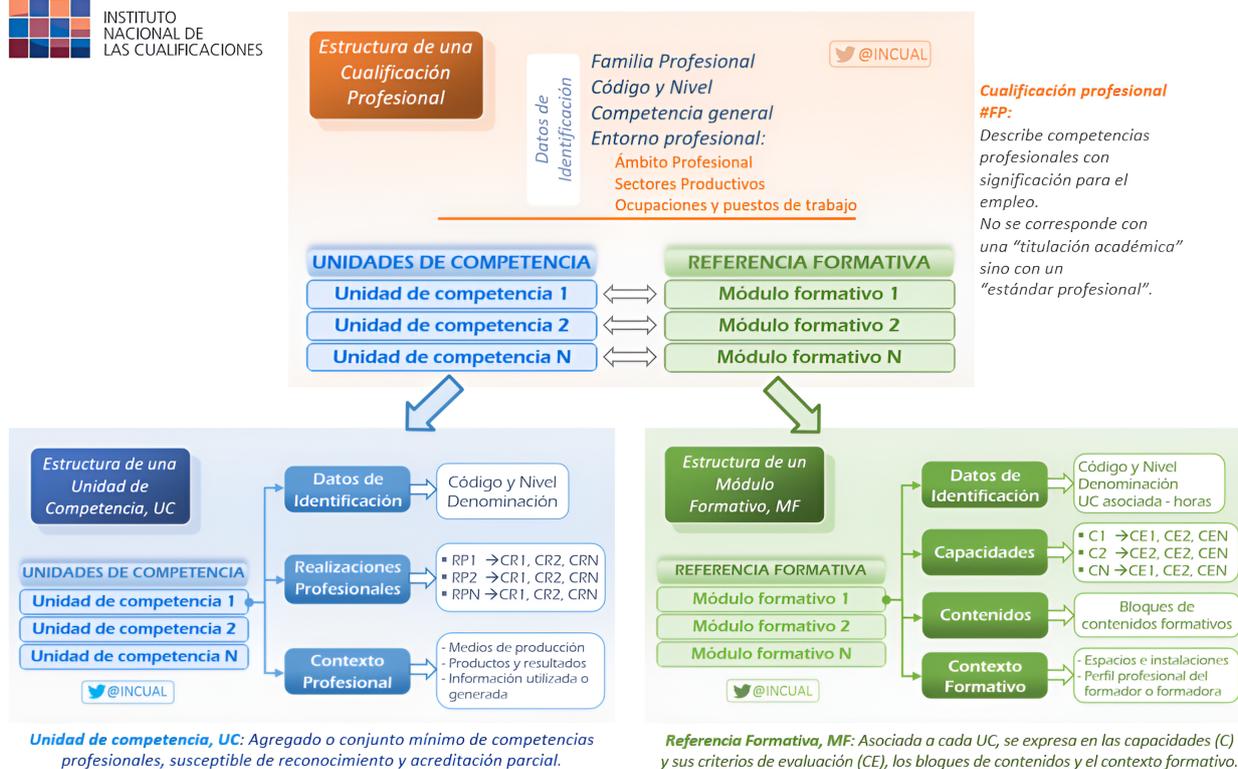
## Tareas

- Enumera cinco ejemplos de educación formal, no formal e informal y justifica la respuesta.
- Elige de entre el catálogo de familias profesionales un ciclo formativo enumerando sus unidades de competencia y nivel de cualificación profesionales.
- Busca un curso de especialización, indicando el contenido y el centro educativo en el que se imparte, así como su salida profesional.

## Ejemplo



### Estructura de una Cualificación Profesional Completa.



## Legislación



### Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

#### Artículo 28. Tipología de ofertas.

1) La tipología de las ofertas del Sistema de Formación Profesional está organizada, de manera secuencial, en los siguientes grados:

- **Grado A:** Acreditación parcial de competencia.
- **Grado B:** Certificado de competencia.
- **Grado C:** Certificado profesional.
- **Grado D:** Ciclo formativo.
- **Grado E:** Curso de especialización.

2) En cada uno de los Grados existirán ofertas vinculadas a los niveles 1, 2 y 3 del **Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales**.

Artículo 40. Organización y estructura.

1) Los ciclos formativos tendrán una **organización modular**, que integre los **resultados de aprendizaje** adecuados a los diversos campos profesionales e incluya:

- **Módulos profesionales asociados**, cada uno de ellos, a un estándar de competencia profesional o, excepcionalmente, a varios.
- **Módulos profesionales no asociados** a estándares de competencia profesional, sino a la orientación laboral, el emprendimiento, y competencias transversales y para la madurez socioprofesional.
- **Módulos específicos**, vinculados a la optatividad en grado medio y superior.
- **Proyecto intermodular**.

## Legislación

---



Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores R.D 2/2015 de 23 de octubre

## Antecedentes o hechos / Sentencia

---



- *Sentencia Social n.º 172/2021 TSJ de Canarias*
- Sentencia 11 de junio de 2009, 12 de febrero de 2015 y 3 de mayo de 2017.
- Únicamente en casos en que se haya producido ausencia total y completa de formación por parte de la empresa al trabajador, cabe hablar de contrato celebrado en fraude de Ley.

## Fundamentos de Derecho / Jurisprudencia

---



- ***Sentencia Social n.º 172/2021 TSJ de Canarias***: "El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios".

## Sabías que...

---



La web de IFP mencionada anteriormente se ha hecho eco de los últimos datos que ofrece el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), donde se muestran **cuáles son aquellas titulaciones de FP que tienen un mayor número de contrataciones registradas en el SEPE**.

A través de estas cifras se conoce que las cinco FP con más salida laboral de este 2022 son:

- Cuidados Auxiliares de Enfermería
- Laboratorio Clínico y Biomédico
- Marketing y Publicidad

- Automatización y Robótica Industrial
- Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma o Web

## 5. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

### 5.1. Introducción

Con el **I Acuerdo de Formación Continua en 1992** entre las organizaciones empresariales, sindicales y la Administración, nace en nuestro país la Formación Profesional para el Empleo para dar una formación continua y actualizada a personas empleadas y desempleadas ante las demandas del mercado, los cambios tecnológicos, sociales, económicos y geopolíticos. Todos en aras de generar mayor empleo, de mantener el empleo y de adaptarse a los cambios de puesto de trabajo, así como a la evolución de los perfiles profesionales demandados por las empresas y el entorno. La Formación Profesional para el Empleo tiene como objetivo **capacitar a las trabajadoras y los trabajadores, así como a personas en situación de desempleo**, para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, facilitando el acceso al empleo y favoreciendo la participación activa en la vida social, cultural y económica.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) integra en uno solo los anteriores programas de **Formación Profesional Ocupacional (FPO) y de Formación Continua**. Se trata de un **conjunto de acciones que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas** una formación que contribuya a la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas gracias a la mejora de las competencias técnicas y transversales de los/as empleados/as. Asimismo, pretende mejorar la **empleabilidad de las personas trabajadoras**, especialmente de colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de mantenimiento en él. Junto con la Formación Profesional del sistema educativo (Formación Profesional Básica, de Grado Medio y de Grado Superior), la FPE forma parte del sistema integrado de formación profesional que permite adquirir y acreditar competencias profesionales a lo largo de la vida.

Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial. Incluye distintas iniciativas y programas de formación que se desarrollan en el marco del **Sistema Nacional de Empleo, a través del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas /SAE en Andalucía**).

Las acciones formativas de Formación profesional para el Empleo se dirigen a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

Entre los instrumentos claves de difusión, transparencia y garantía de calidad del Sistema de Formación Profesional para el empleo, se contemplan el **Registro Estatal de Entidades de Formación y el Catálogo de Especialidades**

**Formativas**, que será el referente común de la oferta formativa que se programe. Ambos instrumentos, se encuentran estrechamente relacionados, ya que la inscripción y/o acreditación de las entidades de formación, así como la formación que se imparte en el marco del citado sistema, ha de ajustarse a lo especificado en las especialidades formativas del Catálogo.

Las **cuatro líneas de actuación** de la formación profesional para el empleo son:

- Formación Profesional Dual.
- Prácticas no laborales en la empresa.
- Programa de Talleres de Empleo y Programa de Escuelas Taller Casas de Oficios.
- Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD).

Como objetivos básicos de esta unidad, destacamos los siguientes:

- Saber qué es la Formación Profesional para el Empleo
- Conocer los fines y principios de la Formación Profesional para el Empleo.
- Identificar las líneas de actuación e iniciativas.
- Conocer la normativa relativa al tema.
- Valorar la importancia de la Formación Profesional Dual o en Alternancia.

## 5.2. Formación Profesional para el empleo

### 5.2.1. Fines del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los/as trabajadores/as desempleados/as y ocupados/as para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los/as trabajadores/as, especialmente de los/as que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Facilitar y promover que las competencias profesionales adquiridas por los/as trabajadores/as, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes a los/las trabajadores/as de las ventajas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, promoviendo la dismi-

nución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

### 5.2.2. Principios del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

- El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los/as trabajadores/as, las empresas y los/as autónomos/as a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.
- La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.
- La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los/las trabajadores/as en el desarrollo de las acciones formativas.
- La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los/as trabajadores/as ocupados/as.
- La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.
- Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la participación de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.
- La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.
- La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

### 5.2.3. Iniciativas o tipos de formación profesional para el empleo

El fin de estas iniciativas es dar respuesta inmediata a las necesidades individuales de los/as trabajadores/as, autónomos/as, pymes y otras empresas que conforman el sistema productivo.

#### **Formación programada por las empresas para sus trabajadores/as**

Se trata de las acciones formativas que, en función de sus necesidades, la empresa programa para sus trabajadores/as. La programación y gestión de estas acciones formativas podrá realizarse por las empresas con flexibilidad en sus contenidos y el momento de su impartición, siempre que se respeten las condiciones establecidas por la normativa. Estas acciones formativas que las empre-

sas llevan a cabo para sus trabajadores se financian a través de bonificaciones en las cuotas de la seguridad social.

### ***Oferta formativa para los/as trabajadores/as ocupados/as***

Se trata de las acciones formativas que las Administraciones Públicas competentes desarrollan para trabajadores/as ocupados/as, están dirigidas a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores/as. En esta oferta formativa pueden participar también hasta un 30% de personas desempleadas, tal y como establece el **Real Decreto 694/2017**. Esta oferta formativa se desarrolla mediante:

- Programas de formación sectoriales
- Programas de formación transversales
- Programas de cualificación y reconocimiento profesional

Estas acciones formativas están definidas en cada convocatoria, se ajustarán y se realizarán tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación.

### ***Oferta formativa para trabajadores desempleados***

Las acciones formativas dirigidas a trabajadores/as desocupados/as estarán ajustadas tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador/a, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad.

Con este fin se han diseñado los siguientes **programas**:

- **Programas de formación de los Servicios Públicos de Empleo** dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo
- **Programas específicos de formación** dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional
- **Programas formativos que incluyan compromisos de contratación**

### ***Permisos Individuales de Formación (PIF)***

Un **Permiso Individual de Formación (PIF)**, es la autorización que una empresa otorga a un/a trabajador/a para realizar una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial. Las empresas pueden financiar los costes salariales de estos permisos a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

## ***Formación en alternancia con el empleo***

Esta formación es un proceso mixto de empleo y formación que permite al/a trabajador/a compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo. En este apartado se incluye la **formación dual**.

## ***Formación de empleados/a públicos/as***

Son las acciones formativas a las que pueden acceder los/as empleados/as públicos/as. Se desarrollan mediante programas específicos que se suscriben en el ámbito de las Administraciones Públicas.

## ***Formación de las personas en situación de privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería***

Son acciones formativas dirigidas específicamente a estos colectivos y se rigen según los convenios que se establezcan entre las instituciones públicas competentes.

El **Estudio Andaluz de Necesidades Formativas y Planificación de la Formación para el Empleo (FPE)** ha sido promovido por la **Secretaría General de Ordenación de la Formación** para ofrecer una respuesta más cercana a la realidad del mercado de trabajo y una renovada gestión de la FPE en Andalucía.

**CEDEFOP** es la **Agencia de la Unión Europea de desarrollo de la Formación Profesional (FP)** fundada en 1975 y con sede actual en Tesalónica (Grecia). Proporciona a la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales, información detallada sobre los avances y tendencias de la FP y ofrece, asimismo, datos y asesoramiento técnico sobre cómo las políticas europeas de formación profesional pueden afrontar los desafíos a los que hace frente la sociedad.

Actualmente centra sus actividades en tres ámbitos: el apoyo a la **modernización de los sistemas de FP; las carreras y transiciones profesionales, el aprendizaje a lo largo de la vida: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo;** así como el **análisis de las competencias profesionales:** previsiones y desajuste entre la oferta y demanda de competencias.

## **5.3. Formación profesional dual o formación en alternancia**

### **5.3.1. Definición**

La Formación Profesional Dual **combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.** Se entiende como

el conjunto de las **acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral** en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

### 5.3.2. Modalidades de la FP Dual

- Formación **exclusiva en centro formativo**, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.
- Formación **con participación de la empresa**, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
- Formación **en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación**, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
- Formación **compartida entre centro de formación y la empresa**, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.
- Formación **exclusiva en la empresa**, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

### Importante

---



Fundae es la entidad que gestiona toda la formación para el empleo.

### Sabías que...

---



Según <https://www.universia.net/es> estos son los 6 cursos mas curiosos de Formación Profesional.

### Ejemplo

---



Buscar en Internet una imagen-esquema del subsistema de la Formación Profesional te ayudara a entender las diferencias entre FP Inicial (se imparte en centros educativos) y FP para el empleo.

## Definición

---



- La Formación Profesional para el Empleo o FPE es el conjunto de instrumentos y acciones que proporciona tanto a empresas y trabajadores/as ocupados/as/ como desempleados/as una formación adecuada a sus necesidades y a las del mercado de trabajo actual.
- Formación Profesional Dual o en Alternancia es el conjunto de acciones formativas y de empleo que tiene por objeto la cualificación profesional de los/as trabajadores/as alternando la actividad formativa en centros educativos donde se imparten enseñanzas de formación profesional con la actividad laboral en una empresa mediante la formalización del contrato para la formación en alternancia recogido en el art.11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## En resumen

---



El sistema de **Formación Profesional para el Empleo** en el ámbito laboral tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al **desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas), mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo**, derecho reconocido al/a trabajador/a en el **art 4 del Estatuto de los Trabajadores**.

Con la **FP Dual** ya se introduce el sistema de FP para el empleo en los centros educativos, donde tradicionalmente solo se impartían enseñanzas de Formación Profesional Inicial **permitiéndose la alternancia de formación y desempeño laboral** del alumnado de Formación Profesional Dual.

## Referencias

---



Video sobre Formación Profesional para el Empleo

<https://www.youtube.com/watch?v=Zgfonl5yzk4>

## Tareas

---



*Explica brevemente que es un prospecto del mercado de trabajo y su relación con la Formación Profesional Dual.*

## Ver también...

---



Video sobre Formación Profesional para el Empleo

<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.15258>

## Legislación

---



Sentencia del TJUE de 28 de octubre de 2021 conforme a Directiva 2003/88

## Antecedentes o hechos / Sentencia

---



El periodo de formación profesional de un trabajador debe calificarse como "tiempo de trabajo"

## Fundamentos de Derecho / Jurisprudencia

---



Art.2 de la Directiva 2003/88 define el tiempo de trabajo como "todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones"

## Legislación

---



- Art 4.2 del Estatuto de los Trabajadores

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

- **Resolución de 19 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Fundación tripartita para la Formación en el Empleo.**

- **Artículo 55 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.**

- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

## 6. MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

### 6.1. Introducción

El **proceso de búsqueda de empleo** es una de las etapas más importantes en la vida de una persona porque está en juego nuestra subsistencia y nuestra felicidad en tanto en cuanto el entorno laboral contribuye al desarrollo y crecimiento personal y a nuestra salud, entendiéndose por esta, tal y como la define la OMS, “el triple equilibrio físico, psíquico y social y no solamente ausencia de enfermedad”.

Cuando hablamos de mercado entran en juego dos premisas básicas que son la **oferta y la demanda de empleo**. Si hay más oferta que demanda o más demanda que oferta se produce un desequilibrio que perjudica a las partes y a la sociedad en general. Es decir, si hay más demanda de empleo que oferta se produce desempleo y suben las tasas de paro. Si hay más oferta de empleo que demanda las empresas no tienen suficiente personal para atender sus necesidades productivas. El reto de los Estados es intentar conseguir el **equilibrio** entre oferta y demanda de empleo en colaboración con **entidades empresariales y organizaciones sindicales**. Para ello se elaboran políticas tendentes a lograr el pleno empleo o lo que es lo mismo políticas activas de empleo.

Los **centros educativos** constituyen una herramienta fundamental y eficaz para conseguir ese equilibrio. Son organismos vivos que observan y pretenden dar respuestas a las demandas del sector productivo, a los continuos cambios económicos y sociales y todo para capacitar al alumnado. En este sentido, la Formación Profesional en nuestro país está adquiriendo cada vez más protagonismo e importancia como motor de cambio e impulsor de la creación de trabajo por cuenta ajena y autoempleo. Con ello da respuesta a las demandas del sector empresarial dotando al alumnado de los perfiles profesionales, las competencias personales-profesionales y las titulaciones que se demandan y requieren en el mercado laboral.

El desempleo en nuestro país ha sido el tema que más ha preocupado a lo largo de décadas y sigue siéndolo en la actualidad. En esta unidad didáctica haremos un recorrido por la situación actual y características del mercado laboral en España y analizaremos las políticas activas de empleo que se llevan a cabo para acabar o al menos paliar este problema tan arraigado.

Como objetivos básicos de esta unidad, destacamos los siguientes:

- Analizar y conocer las características y situación actual del mercado laboral en España.
- Identificar las políticas activas de empleo y su repercusión.
- Valorar la importancia de los organismos y entidades encargados de las políticas activas de empleo y del análisis del mercado laboral en España.

- Conocer la normativa relativa al tema.

## 6.2. Mercado de trabajo en España: características y situación actual

**El principal problema del mercado laboral español es su alto nivel de desempleo**, situándose entre los más altos de los países de la Unión Europea tanto en las fases recesivas como en las expansivas.

El mercado de trabajo **es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región**, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región.

Para entender la situación analizamos las características del mercado laboral en nuestro país que son las siguientes:

### *Economía basada en el sector servicios*

La economía española es hoy una economía de servicios. Eso significa que dos terceras partes del empleo y de la riqueza producida se obtienen en el sector terciario o de servicios, al que pertenecen todas aquellas actividades que no obtienen bienes materiales (como alimentos, combustibles, ropa, libros, teléfonos móviles, muebles, ordenadores o viviendas, por ejemplo), sino bienes inmateriales (como educación, salud, entretenimiento o seguridad, entre otros muchos). Tal situación supone, igualmente, que **la mayoría de contratos firmados** en los últimos años en nuestro país también correspondieron a los servicios, y que buena parte de los/as jóvenes que se incorporen al mundo laboral en los próximos años, lo harán en empresas de ese sector. La proporción de mujeres ocupadas según sectores de actividad muestra, además, que la probabilidad de trabajar en profesiones relacionadas con los servicios es mucho más alta en el caso de la mujer.

Dentro de este sector existe una gran variedad de ocupaciones, por lo que resulta necesario establecer una tipología de actividades de servicios, que presenten unas pautas de localización en el territorio, unas exigencias de cualificación profesional y unas condiciones de trabajo muy diferentes. Aquí se encuentran buena parte de los **empleos mejor pagados, pero también de los más precarios y peor retribuidos**.

### *Temporalidad de la mayoría de los contratos que se firman*

**Uno de cada 10 nuevos contratos en 2021 fue indefinido**. En 2021, uno de cada diez contratos que se realizaron fue indefinido, según el SEPE. La **supresión del contrato temporal por obra y servicio** supone que, ahora, las empresas solo pueden contratar temporalmente para cubrir circunstancias de la producción y para la sustitución de personas trabajadoras. Esto es posible des-

de el 30 de marzo de 2022 con la entrada en vigor de la Reforma Laboral **Real Decreto Ley 32/2021**. Para restringir aún más la celebración de los contratos temporales, las empresas deben expresar claramente la causa de temporalidad, señalando la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista para el desarrollo de la actividad.

### *Desempleo juvenil*

Los/as trabajadores/as jóvenes se caracterizan por presentar unos **niveles de temporalidad sensiblemente más elevados**, de forma que su acceso al empleo se produce mayoritariamente mediante modalidades de contratación temporal. El **contrato de formación y aprendizaje** constituye una de las vías específicas de acceso al empleo más importantes para los/as jóvenes. Su objetivo es favorecer el aprendizaje en el entorno laboral y la adquisición de competencias profesionales transversales durante la formación, como elementos fundamentales tanto para mejorar su formación como su empleabilidad, convirtiéndose en uno de los pilares de la Formación Profesional Dual. La **Estrategia Europa 2020** recogía el objetivo de reducir la tasa de abandono escolar temprano entre la población de 18 a 24 años al 10% en la UE-28 en el horizonte del año 2020. En el caso de España el objetivo era reducirlo al 15% en 2020. La evolución del mercado de trabajo entre los jóvenes durante 2020 se vio gravemente afectada por la crisis sanitaria originada por la Covid-19, como consecuencia de la declaración del estado de alarma y el consiguiente cese de la actividad en la mayoría de los sectores. No obstante, son los/as jóvenes, junto con los/as trabajadores/as de baja cualificación y los/as trabajadores/as temporales, los/as que se han visto más afectados/as por el impacto negativo de la crisis. El nivel de estudios alcanzado es determinante en la situación de la población en el mercado de trabajo: a mayor nivel de estudios la situación dentro del mercado de trabajo es más favorable y viceversa. Esta característica es más marcada entre los/as jóvenes que entre los adultos, de forma que el nivel de formación adquiere una mayor relevancia para ellos. En este sentido, los/las jóvenes con niveles de cualificación más altos presentan una tasa de empleo relativamente más alta y una tasa de paro más baja, mientras que los/as jóvenes con apenas cualificación presentan una tasa de empleo más reducida y una tasa de paro significativamente más alta, siendo más vulnerables ante situaciones adversas. Estos/as jóvenes tienen mayores probabilidades de caer en situaciones prolongadas de paro de larga duración y menores probabilidades de encontrar un empleo. Por el contrario, para los/as jóvenes con nivel de estudios alto, las tasas de empleo se mantienen en niveles muy superiores, a la vez que representan casi la mitad de los ocupados/as de esa edad. La **tasa de desempleo juvenil sigue siendo aproximadamente algo más del doble de la tasa de paro general** del conjunto de la población en edad laboral, situación parecida a la de antes del inicio de la crisis sanitaria. Esta es muy similar a la de la media de la UE y dispar

de la que presentan algunos de los países miembros, en los que el desempleo juvenil presenta tasas muy superiores a la tasa general de paro, como es el caso de Italia, frente a Alemania, o en menor medida Grecia. Están siendo los/as jóvenes, junto con los/as trabajadores/as con bajos ingresos y baja cualificación, así como los/as trabajadores/as temporales, los/as que se están viendo más afectados/as por el impacto negativo de la crisis.

### *Sensibilidad del desempleo a los cambios cíclicos de la economía española*

Significa que en momentos de expansión económica crece mucho el empleo y en los periodos recesivos se destruye y en parte por la enorme dependencia de nuestra economía al sector servicios de modo que las tasas de empleo y desempleo suele ser estacionales. Normalmente en verano y Navidad se crea empleo pero pasados estos periodos repunta el desempleo.

### *Nuevas formas laborales: teletrabajo*

Con motivo de la **crisis provocada por la pandemia de covid-19** y la declaración del estado de alarma, muchas empresas y trabajadores/as han cambiado de forma súbita las condiciones en las que desarrollan su trabajo. Entre estos/as ocupan un lugar destacado aquéllos/as que ahora desempeñan sus funciones desde sus hogares en lo que comúnmente se conoce como **trabajo a distancia**. No obstante, el porcentaje de ocupados/as que normalmente realizan trabajo desde el domicilio en la Unión Europea es más alto que en España en numerosos países. En casi todos los países, hay más mujeres que hombres que trabajan normalmente desde casa.

Cuanto más mayores, más trabajan desde casa. Se trabaja más desde casa en los hogares formados por parejas con hijos. Las viviendas que no disponen de Internet señalan como principales motivos de tal situación los siguientes: porque no necesitan internet, por falta de conocimientos para usarlo y por los altos costes del equipo.

- Envejecimiento de la población que conlleva altos costes a la Seguridad Social debido al pago de la prestación de jubilación entre otras.
- Brecha de género

La evolución más moderada de la economía y del mercado de trabajo va hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral a la vez que el paro se ha reducido significativamente. Las diferencias de género en términos de tasa de actividad, empleo y paro han continuado reduciéndose. Son mayoría entre los/as beneficiarios/as por desempleo las mujeres. El impacto de la maternidad en el empleo femenino es negativo, aunque se ha reducido según datos de Eurostat. Las mujeres inactivas o en empleos son cuatro puntos menos que hace una década. El nivel de formación es progresivamente más elevado a la vez que son mayoría

entre los ocupados con un nivel de estudios alto. La brecha de género en tasa de empleo es reducida entre personas con niveles formativos altos y se hace mayor a medida que los niveles formativos son más bajos. La formación juega un papel clave hacia la igualdad y los avances son sólidos en este sentido. Por sectores de actividad desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, en las actividades de comercio, sanidad, hostelería y educación, siendo baja su presencia en industria y mínima en construcción. Respecto a las ocupaciones que desempeñan son mayoritariamente puestos de trabajo vinculados a actividades científicas y profesionales, así como a niveles intermedios, siendo limitada su presencia en puestos directivos, ocupados mayoritariamente por hombres, las dos terceras partes de ellos. Las mujeres tienen jefes pero no subordinados. El empleo a tiempo parcial lo concentran las mujeres, aunque en menor medida que en la zona euro, dónde más de la tercera parte de ellas trabaja a tiempo parcial debido a la maternidad y al número de hijos. El emprendimiento femenino va en aumento. España se sitúa en un nivel medio respecto a los socios europeos, por detrás de países como Luxemburgo, Holanda, Austria e Irlanda, con una tradición más larga. La brecha salarial se va superando gracias a la entrada en vigor de normas tendentes a conseguir la igualdad salarial y la no discriminación en el proceso de selección de trabajadores y trabajadoras ni en las condiciones de trabajo.

- Alto porcentaje de personas sin estudios y abandono escolar a pesar de ampliar con la entrada en vigor de la LOGSE el 3 de Octubre de 1990 la enseñanza obligatoria hasta los 16 años (mayoría de edad laboral).

### 6.3. Políticas activas de empleo

**En España** existen dos políticas bien identificadas dentro del **PAPE** (Plan Anual de Política de Empleo): políticas **activas** de empleo, orientadas a la creación de puestos de trabajo; y, las políticas **pasivas** de empleo, dirigidas principalmente a la protección de los desempleados y parados.

Dentro de las políticas activas de empleo se diferencian dos grandes categorías en función de a quien se dirigen:

#### **1. Políticas activas dirigidas a la población activa**

En este caso, la estrategia marcada por el Gobierno tiene como finalidad los siguientes puntos.

- Fomentar el empleo público. Se busca generar nuevos puestos de trabajo en las distintas administraciones públicas.
- Reducción del tiempo de trabajo. Suele ser común llevar a cabo prácticas que obligan o incentivan a los/as empleados/as a reducir el tiempo

de trabajo. Con estas medidas se intenta conseguir un mayor número de puestos de trabajo a cubrir por nuevos/as trabajadores/as. Reducciones de jornada, jubilaciones anticipadas o prohibir las horas extraordinarias son solo algunos ejemplos.

- Inserción y formación. El objetivo es mejorar la cualificación de la población activa. La Revolución Tecnológica y las nuevas necesidades del mercado laboral reclaman fuerzas laborales mejor formadas y cualificadas para desarrollar trabajos tecnológicos cada vez más complejos.

## 2. Políticas activas dirigidas a las empresas

Ni que decir tiene que estas políticas están ideadas en exclusiva para el mercado empresarial. En este sentido, los objetivos a conseguir son:

- Fomentar la contratación. Las subvenciones a la creación de empleo y las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social incentivan a las empresas públicas a aumentar el número de contrataciones.
- Maximizar el autoempleo. Cada vez se valora más a los autónomos y emprendedores, capaces de generar su propio empleo. Por ello, son muchas las Administraciones que promocionan y subvencionan estas iniciativas empresariales. Además, las asociaciones de jóvenes empresarios/as y las Cámaras de Comercio suelen centrarse en la promoción del autoempleo.
- Conseguir un mercado laboral flexible. Se busca la erradicación de regulaciones e impedimentos en las contrataciones y despidos de trabajadores/as por parte de las empresas.

Las oficinas de empleo juegan un importante papel en las políticas activas de empleo. Estas sedes no solo actúan como intermediarios entre el mundo empresarial y los/as trabajadores/as, sino que asesoran a los/as parados/as para conseguir un puesto de trabajo. España cuenta, en este sentido, con el Servicio Público de Empleo Estatal (**SEPE**), agencias de colocación y demás oficinas privadas autorizadas para servir de intermediarios. En Andalucía tenemos el **SAE** o Servicio Andaluz de Empleo.

### Definición



**Se denominan políticas de empleo** a todas aquellas medidas que tienen como objetivos el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. Su finalidad última es la creación de empleo y la reducción de las tasas de paro.

## Importante

---



- Estrategia española de activación para el empleo 2017-2020
- Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible

## Sabías que...

---



El estado civil está relacionado con el empleo. Un 54% está casado, el 37% soltero, un 8% separado o divorciado y tan solo un 1% es viudo. Fuente: economista.es.

## Ejemplo

---



Acude a las oficinas de empleo o de la Seguridad Social y hazte con folletos informativos ya que tienen impacto visual y te ayudaran a estudiar la unidad didáctica, estar actualizado o actualizada.

## En resumen

---



Los cambios se producen de forma constante en el mercado laboral; Esto es debido a los siguientes factores;

- Factores tecnológicos (evolución de las tecnologías).
- Económicos (situación global de la economía)
- Factores sociológicos (cambios en las escalas de valores), que producen la aparición de nuevos trabajos y la desaparición de otros.

Algunas de las características del mercado laboral en la actualidad son las siguientes:

- La internacionalización de los mercados, que produce movimientos de trabajadores entre distintos países.
- Reducción generalizada de los puestos de trabajo.
- Gran competencia entre las empresas, potenciada por la libre circulación de personas y bienes en el mercado único.
- El sector servicios es el que más empleo ofrece.
- Los avances tecnológicos que producen la aparición de nuevas profesiones y de nuevas formas de organizar el trabajo.
- Mecanización generalizada de las tareas.
- Disminución de la actividad en el sector agrario.
- Reducción y flexibilización de la jornada laboral.
- Alternancia de periodos de ocupación y de paro a lo largo de la vida laboral. <https://www.actualidadempleo.es/conocer-el-mercado-laboral-en-espana/>

Este cambio continuo e incertidumbre debido a situaciones bélicas, pandémicas y a la escasez de recursos en el planeta hacen más urgente que nunca

disponer de un mercado laboral dinámico y de rápida respuesta a través de las políticas de empleo que atiendan estas situaciones.

## Referencias

---

<https://youtu.be/qSheMx8jkGM>

## Tareas

---

- Enumera cinco ejemplos de políticas activas de empleo y cinco ejemplos de políticas pasivas.
- Explica brevemente si hay relación entre la economía circular y la generación o destrucción de empleo y justifica la respuesta.

## Ver también...

---

Mecanismo RED del SEPE

## Legislación

---

### Convenio n.º 100 de la OIT

### Directiva 2006/54/CE

### Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Derechos laborales.

1. "Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:  
a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio."

### Constitución Española de 1978

#### Artículo 14

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

### Real Decreto 1069/2021 de 4 de diciembre por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

## Antecedentes o hechos / Sentencia

---

Sentencia 936/2021 de 27 de julio TSJ Comunidad Autónoma de Canarias (Sala de lo Social). Existencia de discriminación salarial por razón de sexo en las retribuciones convencionales para la categoría de peón.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Cuesta, Henar (2020): "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia", *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43, junio 2020, p. 180.
- Canalejas y Méndez, José (1894): *Aspecto Jurídico del Problema Social*.
- Carrizosa Prieto, Esther (2022): "La nueva regulación del contrato fijo discontinuo. Una visión general", *Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 152/2022, pp. 45-65.
- Carrizosa Prieto, Esther (2021): La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?, *Revista Internacional Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4/2021
- Carrizosa Prieto, Esther (2020): "Programas de promoción de la salud en el trabajo. Hacia el cumplimiento óptimo de las obligaciones laborales", *Noticias CIELO*, núm. 11/2020. ISSN-e 2532-1226, Nº. 11, 2020.
- Casas Baamonde, María Emilia (2017): "La contratación temporal: problemas y soluciones. Un debate necesario", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2017, pp. 1098 y ss.
- Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz., "De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138/2018, pp. 139 y ss.
- Igartua Miró, María Teresa: "La obligación de seguridad 4.0", *Temas Laborales*, núm. 151/2020, p. 334.
- Lahera Forteza, Jesús (2021): "El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural", en VV.AA. *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Pamplona, Aranzadi, pp. 72 y ss.
- Lobo Moreno, Elena (2022): *Análisis de la contribución del bienestar laboral en la seguridad laboral. Estudio de casos de empresas en Andalucía*, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
- Martínez Barroso, María Reyes (2018): "Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138/2018, pp. 24 y ss.
- Montoya Melgar, Alfredo (2021): *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos.
- OECD (2016): *Skills for a digital world*, OECD Digital Economy Papers, No. 250.
- OMS (2010), *Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*.
- OMS, *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*, 2010, p. 15.

- Quintanilla Navarro, Rosario., "El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura", en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos, Conferencia Nacional Tripartita, Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Vol. 2, 2017, pp. 107-122.
- Sala Franco, Tomás y López Terrada, Eva (2017), "Propuestas para un debate sobre la reforma de la contratación temporal", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2017, p. 1091.
- UE (2017): "Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. *Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo*", (DOUE 15.12.2017).