

PARTE 1:

A) A-1 Es necesario hacer un extracto del significado de cada capítulo.

Título I Capítulo I:

El Capítulo I del Título I del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece las disposiciones generales de la relación individual de trabajo. Define el ámbito de aplicación de la ley, incluyendo a los trabajadores que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena bajo la dirección de un empleador, y enumera las relaciones laborales de carácter especial. Además, detalla las fuentes de la relación laboral, señalando la primacía de la ley, los convenios colectivos y el contrato de trabajo, y establece los derechos y deberes laborales básicos de los trabajadores y empleadores.

Título I Capítulo II:

El Capítulo II del Título I del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, habla de la contratación laboral y su duración. Establece las modalidades de contratación, incluyendo contratos indefinidos y temporales, e incluye aspectos como el periodo de prueba, la duración de los contratos temporales y las causas que justifican su temporalidad. También se detallan las obligaciones de información y documentación que deben cumplir las partes al formalizar un contrato de trabajo. Este capítulo es muy importante para entender las diferentes formas de contratación y las condiciones que las rigen en el ámbito laboral en España.

Título I Capítulo III:

El Capítulo III del Título I del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se centra en la clasificación profesional y promoción en el trabajo. Establece el sistema de clasificación profesional, que agrupa a los trabajadores en grupos y categorías en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral. Asimismo, regula la movilidad funcional dentro de la empresa, permitiendo cambios de funciones siempre que se respeten la dignidad del trabajador y sus derechos laborales. También habla de la promoción profesional, fomentando la formación y el desarrollo de los empleados para facilitar su progreso.

en la estructura organizativa. Este capítulo es fundamental para garantizar una adecuada organización del trabajo y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa.

Título I Capítulo IV:

El Capítulo IV del Título I del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se titula "Faltas y sanciones de los trabajadores" y solo tiene un artículo, el 58. Establece que las empresas pueden sancionar a sus empleados por incumplimientos laborales según lo establecido en la normativa o en el convenio colectivo aplicable. Las faltas pueden ser leves, graves o muy graves, y las sanciones deben ser proporcionales a la falta cometida.

Título I Capítulo V:

En el artículo 59 se habla de cuando se considerará que el contrato ha finalizado ya sea porque el tiempo de duración ha expirado o porque la prestación de servicios continuados ha terminado. También se habla de que si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse. El Artículo 60 regula la prescripción de faltas: 10 días (leves), 20 días (graves) y 60 días (muy graves) desde que la empresa tuvo conocimiento, y en todo caso, 6 meses después de su comisión. Las infracciones empresariales prescriben según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Título II Capítulo I:

El Capítulo I del Título II del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho de representación colectiva en la empresa. Establece que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de órganos representativos, como los delegados de personal en centros con hasta 50 empleados y los comités de empresa en aquellos con más de 50. Detalla las competencias, garantías y procedimientos electorales de estos órganos, asegurando la defensa de los intereses laborales y la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales.

Título II Capítulo II:

El Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho de reunión de los empleados en la empresa. Establece que los trabajadores pueden celebrar asambleas en el centro de trabajo, convocadas por los delegados de personal, el comité de empresa o por un grupo del 33% de la plantilla. La empresa debe facilitar un lugar adecuado para estas reuniones y garantizar la difusión de los acuerdos adoptados. Este capítulo asegura la participación activa de los trabajadores en la vida laboral y la defensa de sus intereses colectivos.

Título III Capítulo I:

El Capítulo I del Título III del Estatuto de los Trabajadores habla de las disposiciones generales sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos. Define el concepto y la eficacia de los convenios colectivos, estableciendo que estos acuerdos, fruto de la negociación entre representantes de trabajadores y empresarios, regulan las condiciones de trabajo y productividad, así como las obligaciones de ambas partes. Destaca la fuerza vinculante de estos convenios, que obligan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación durante su vigencia. Además, se detallan las materias que pueden ser objeto de negociación y los límites legales que deben respetarse. Este capítulo sienta las bases para el desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito laboral español.

Título III Capítulo II:

El Capítulo II del Título III del Estatuto de los Trabajadores regula el contenido de los convenios colectivos, estableciendo que deben incluir las partes firmantes, su ámbito de aplicación, duración, mecanismos para resolver discrepancias, condiciones de denuncia y una comisión paritaria para su cumplimiento, asegurando así su claridad y eficacia en las relaciones laborales.

A-2. Reflexión ¿Creéis que falta algo? ¿Pensáis que es útil? ¿Es importante saber lo que dice?

Los artículos que hemos visto hablan sobre aspectos fundamentales del Estatuto de los Trabajadores, regulando derechos, deberes y relaciones laborales en España. En cuanto a si falta algo, la normativa establece un marco general, pero en la práctica pueden surgir situaciones específicas que no se tienen en cuenta o que necesitan una interpretación judicial. Por ello, los convenios colectivos y la negociación colectiva son esenciales para adaptar la normativa a las necesidades de cada sector.

Pensamos que es indiscutible que estas normas proporcionan seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empresarios, estableciendo derechos claros sobre contratación, despido, representación y sanciones. Sin ellas, habría mayor desigualdad en el ámbito laboral.

En cuanto a si es importante conocerlas, la respuesta es sí. Tanto empleados como empleadores deben conocer estas regulaciones para hacer valer sus derechos y cumplir con sus obligaciones. Desconocerlas puede llevar a situaciones de abuso, sanciones o pérdida de oportunidades en la defensa de derechos laborales.

En definitiva, estos artículos son esenciales para estructurar el mercado laboral de manera justa y equitativa, garantizando que las relaciones laborales se desarrollen con reglas claras y mecanismos de resolución de conflictos efectivos.

B--1 Resumen del contenido con los detalles que aporta cada artículo

- **Artículo 6.** Trabajo de los menores.
Establece restricciones al trabajo de los menores. En general, se prohíbe la contratación de menores de 16 años. También regula las condiciones especiales para los menores de 18 años, limitando su jornada laboral y prohibiendo que realicen trabajos nocturnos o peligrosos.
- **Artículo 7.** Capacidad para contratar.
Define quiénes tienen capacidad legal para firmar un contrato de trabajo. Se reconoce la capacidad plena a los mayores de edad (18 años) y a los menores emancipados. También regula las excepciones para menores de edad con autorización.
- **Artículo 8.** Forma del contrato.
Establece que el contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de manera verbal, salvo en los casos en los que la ley exige que sea escrito (por ejemplo, contratos temporales o a tiempo parcial). También indica la obligación del empleador de informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato.
- **Artículo 9.** Validez del contrato.
Regula la validez y nulidad de los contratos de trabajo. Indica que si un contrato tiene alguna cláusula contraria a la ley, esta será considerada nula, pero el resto del contrato seguirá vigente si es posible. También establece cómo se resuelven las discrepancias sobre la validez del contrato.

B-2 Análisis/opinión global del contenido del ET

Esta sección del Estatuto de los Trabajadores es fundamental porque define los elementos básicos del contrato de trabajo y garantiza la protección de los trabajadores, especialmente de los menores. La regulación de la capacidad para contratar y la forma del contrato evita abusos y proporciona seguridad jurídica tanto a empleados como a empleadores.

Uno de los puntos más relevantes es la protección de los menores, lo que ayuda a evitar el trabajo infantil y garantiza que los jóvenes trabajadores tengan condiciones adecuadas. Además, la exigencia de formalizar ciertos contratos por escrito proporciona mayor claridad y transparencia en la relación laboral.

B-3 Comentario sobre algún aspecto destacado

Un aspecto interesante es que el contrato de trabajo no siempre tiene que ser por escrito. En muchos casos, la ley permite que el acuerdo sea verbal, lo que puede generar confusión o conflictos si no queda constancia clara de las condiciones

pactadas. Sin embargo, la obligación del empleador de informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato ayuda a reducir estos riesgos.

Otro punto destacable es la regulación sobre la nulidad del contrato. Si bien protege a los trabajadores de cláusulas abusivas, sería importante que la legislación reforzará aún más las sanciones contra empresas que incluyan cláusulas ilegales en los contratos.

PART 2: Situación real que se puede resolver a partir de la lectura de la sección revisada

Situación conflictiva:

Un joven de 17 años quiere trabajar en una empresa de reparto de comida a domicilio. Sin embargo, la empresa no está segura de si puede contratarlo y en qué condiciones, ya que el trabajo implica jornadas nocturnas y esfuerzo físico.

Posible resolución:

Según el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, los menores de 18 años tienen restricciones laborales. No pueden trabajar en horario nocturno ni realizar actividades que puedan suponer un riesgo para su salud o seguridad. En este caso, la empresa no podría contratarlo para realizar repartos nocturnos.

Si el menor estuviera emancipado, podría firmar el contrato sin necesidad de autorización, tal como establece el artículo 7. Además, el contrato debería formalizarse por escrito si fuese un contrato temporal o a tiempo parcial, según el artículo 8.

En caso de que la empresa incluyera en el contrato alguna cláusula abusiva o contraria a la ley, esta cláusula sería nula según el artículo 9, pero el resto del contrato seguiría siendo válido.