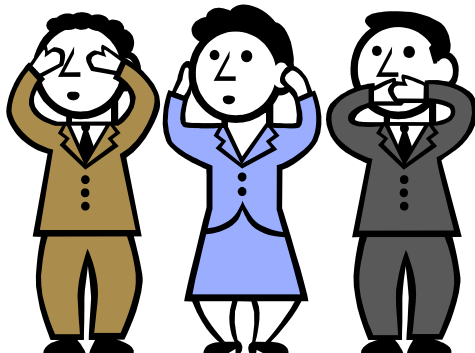


# no sólo obligaciones



# también derechos

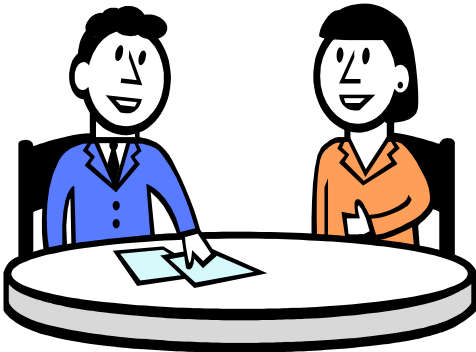
*Tener una licenciatura o una diplomatura, tener conocimientos de algún idioma a nivel alto, tener carnet de conducir, tener vehículo propio, ...*

Aunque pueda sonar extraño son algunos de los requisitos que las empresas exigen para acceder a un puesto de trabajo en el sector financiero, exigencias que pueden semejar desorbitadas, sin embargo, son el pan de cada día para quienes se acercan a este sector tan peculiar, no obstante, no es el único sobresalto que se encontrarán quienes intenten alcanzar ese objetivo.

Con excesiva asiduidad las empresas invocarán nuestras obligaciones laborales, dando la impresión que nuestra relación con las mismas se circunscribirá exclusivamente a los deberes que como asalariados hemos adquirido, sin embargo, se olvidarán interesadamente que a la par también se forjan nuestros derechos, tanto individuales como colectivos, los cuales son arrinconados de inmediato.

## 1. CONTRATACIÓN Y SALARIO

- ❑ **contrato de trabajo** es un compromiso entre trabajador y empresario por el cual el trabajador se compromete a la prestación de determinados servicios a cambio de una retribución
- ❑ **período de prueba** será aquel espacio de tiempo en que se comprueba la aptitud del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo determinado
- ❑ durante ese período el trabajador o el empresario pueden dar por **concluido el contrato sin necesidad de alegar causa** y sin que nazca para el trabajador derecho a indemnización
- ❑ si el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad para la Empresa las mismas funciones para las que se le contrata nuevamente, se entenderá **suprimido el periodo de prueba**
- ❑ la duración máxima deberá establecerse en los Convenios Colectivos, y a falta de esta previsión **no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de 2 meses para el resto de los trabajadores**
- ❑ durante el transcurso de este período, el trabajador **tendrá los mismos derechos** y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla



Esta cuestión, no obstante, ha derivado en que **el periodo de prueba se encuentre desnaturalizado** y las empresas lo están difiriendo, a través de la **utilización de las diversas modalidades contractuales, como método de selección de personal** lo que genera una alta precariedad e inestabilidad en el empleo.

- ❑ en el sector financiero se vienen utilizando unas modalidades contractuales más que otras, así podremos diferenciar el **contrato por obra o servicio determinado** que tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados
- ❑ la duración del contrato será la del **tiempo necesario para la realización de la obra o servicio** determinado

- ❑ también tenemos el **eventual por circunstancias de la producción** que se funda en exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
- ❑ por otro lado, tenemos los llamados contratos formativos, entre los cuales se encuentra el **en practicas** y cuyo propósito es que el trabajador desarrolle los conocimientos adquiridos en función a los estudios realizados
  - la duración **no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años**
  - el **salario no será inferior al 60 o al 75 %** del fijado por convenio para otro trabajador del mismo o similar puesto de trabajo
- ❑ igualmente tenemos el **contrato para la formación**, destinado a la adquisición de la formación teórica y practica para el desempeño de un puesto de trabajo cualificado
  - se celebrará **con mayores de 16 años y menores de 21 años** y su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años
  - el **empresario tiene la obligación de proporcionar la formación** objeto del contrato al trabajador, y la de concederle los permisos necesarios para asistir a esa formación teórica
- ❑ otra modalidad puede ser a través de **Empresa de trabajo temporal**, cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados
- ❑ también, aunque en menor medida y no tiene la consideración de contrato laboral, se suscriben entre las empresas y las universidades convenios por los cuales los estudiantes efectúan practicas, en este caso nos estamos refiriendo a los **becarios** que tienen un tratamiento específico

En otro orden de cosas y al margen de lo anticipado en algunas modalidades de contratación, el **salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.**



- ❑ los Convenios colectivos establecen **tablas de salarios para los distintos grupos** profesionales que se aplican como derecho mínimo

- ❑ los **salarios no pueden ser discriminatorios**, el empresario no puede establecer discriminaciones desfavorables por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, y adhesión o no a sindicatos. Se impone por tanto que, a igual trabajo, igual salario
- ❑ en cuanto al **salario base** es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a aquéllas circunstancias que se tiene en cuenta para percibir los complementos
- ❑ los **complementos** son valores que acompañan al salario base y que se fijan en consideración a circunstancias relativas al propio trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa
- ❑ el trabajador tiene derecho, como mínimo, a dos **gratificaciones extraordinarias** al año, las pagas extras, con carácter general, una de ellas se percibirá con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio
- ❑ por otro lado, tendrá derecho a la **participación en los beneficios** por los resultados económicos alcanzados por la entidad, en las condiciones reguladas por el convenio colectivo correspondiente

Con éste y los siguientes comunicados intentaremos informar y resumir esas situaciones tan desconocidas y que son consustanciales a nuestra relación laboral, entendiendo que, dada la limitación del espacio, no podremos profundizar en las materias planteadas, no obstante, con posterioridad podréis acceder a través de nuestra pagina Web a un desarrollo mucho más extenso y profundo de las materias aquí tratadas.

**fesibac**



*Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro,  
Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos  
Alenza 13, planta 2 - 28003 Madrid  
Tel. 91 554 72 00 - Fax 91 554 69 01*

[sp@fesibac.com](mailto:sp@fesibac.com)

[www.fesibac.com](http://www.fesibac.com)