

1. LA SALUD LABORAL

- **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**
- **NORMAS EUROPEAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**
- **NORMATIVA SOBRE SALUD LABORAL**
- **ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**
- **RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO**
- **FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITES DE SEGURIDAD Y SALUS**
- **SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

A. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El trabajo es fuente de riesgos para los trabajadores. La seguridad en el trabajo consiste en la realización del trabajo en condiciones en las que no existe o sea mínimo cualquier peligro, daño o riesgo laboral. Esta seguridad se obtiene mediante la puesta en marcha de planes de prevención que actúan, o bien en el entorno de trabajo o bien sobre las personas que van a ejercitar ese trabajo con carácter más personal. Por ejemplo: en una planta radiactiva debe haber aislamiento, seguridad, salidas de emergencia... y sobre las personas vestuario especial...

Salud laboral no es sólo ausencia de enfermedades. La ONS (Organización Nacional de la Salud) la define como un estado de bienestar físico, mental y social completo. La salud laboral sería el estado de bienestar de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

B. NORMAS EUROPEAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

LABORAL

La Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de Junio es la más destacada sobre normas de seguridad y salud laboral y lo que establece son medidas de seguridad respecto a máquinas, equipos de trabajo, locales y controles de calidad respecto a los productos. Con esta regulación lo que se pretende es garantizar la máxima protección a los trabajadores en todos los estados miembros de la Unión, debido a la existencia de la libre circulación de trabajadores y personas.

Existen muchas más directivas, entre ellas las que tratan sobre la señalización de seguridad en el centro de trabajo, sobre máquinas, exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo...

Las directivas pueden ir dirigidas a todos los estados miembros de la Unión o únicamente a unos países concretos. Todos los reglamentos y directivas europeas se publican en el D.O.C.E. (Diario Oficial de la Comunidad Europeos).

C. NORMATIVA SOBRE SALUD LABORAL

En nuestro país las principales normas son:

1. LA CONSTITUCIÓN de 1978: y dentro de esta los Art. 40 y 43 que tratan el tema de la salud laboral. El Art. 40 encarga a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. El Art. 43 nos indica que esta protección debe realizarse en un ambiente de trabajo adecuado.

2. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: que establece como obligación al empresario, derivada del contrato de trabajo, el deber de la seguridad e higiene en el trabajo y reconoce el derecho de sus trabajadores a

su integridad física y a una adecuada política en estas materias. Al igual que el empresario, el trabajador tiene el deber de cumplir las normas en el puesto de trabajo.

3. ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: aquí se establecen unas condiciones de seguridad sobre: edificios y locales de trabajo; servicios permanentes (comedores, dormitorios...); servicios de higiene (duchas, vestidores...); maquinas, motores, herramientas portátiles o elementos de elevación.

Esta ordenanza ha sido sustituida parcialmente por la Ley de riesgos laborales.

4. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 3L/1995 de 8 de Noviembre: esta ley responde principalmente al hecho de amoldar nuestra legislación a la que marca la CE. Lo principal de esta ley es que se sustituyen a los vigilantes de seguridad e higiene por los delegados de prevención. También existe el Comité de Seguridad e Higiene que sustituye al anterior. Este comité está compuesto a partes iguales de los delegados de prevención y de los representantes de la empresa, y se constituirán en todos los puestos de trabajo con más de 50 trabajadores.

A parte de estas normas existen otros decretos y reglamentos con respecto a esta materia de salud laboral, como el Real Decreto de enfermedades profesionales.

Por otro lado existen también los convenios colectivos en los que los trabajadores y empresarios pueden pactar (de mutuo acuerdo) normas sobre la salud laboral.

Además también hay normas que provienen de la OIT (Organización Internacional de Trabajadores) como el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

D. ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA SEGURIDAD E

HIGIENE EN EL TRABAJO

1. ORGANISMOS COMUNITARIOS: en la UE se ocupan de estos asuntos la Dirección de la Salud y Seguridad, y el Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la salud en el lugar de trabajo.

2. ORGANISMOS ESPAÑOLES:

a) Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo: tiene la misión de analizar e investigar las causas y factores que inciden en la producción de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

b) Inspección de Trabajadores y S.S.: tiene la misión de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas por parte del empresario

E. RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

Toda la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo obliga al empresario a garantizar esta seguridad y salud de sus trabajadores. Se le hace responsable al empresario también por ser quien mejor conoce las circunstancias que se pueden dar en la empresa. El empresario debe evaluar los riesgos que existen en el trabajo y adoptar las medidas preventivas adecuadas. Además tiene que facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia a todos los trabajadores que contrate. Esta formación debe ser continua y acorde al puesto de trabajo que se desempeñe. Si el empresario incumple esta normativa se le pueden aplicar 3 tipos de indemnización: civil, penal y administrativa.

F. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y

COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD

Existen 2 tipos de funciones: preventivas y de control y vigilancia.

1. Funciones preventivas: destacan la participación en la elaboración, en la puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

2. Funciones de control y vigilancia: la más destacada es la inspección de los lugares de trabajo. Puede proceder incluso a la paralización de la actividad en caso de riesgo inminente, debiendo comunicar inmediatamente esta decisión al empresario y a la autoridad laboral.

G. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Según la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención son los organismos encargados de revisar la protección y prevención de riesgos profesionales en la empresa. Estos servicios tienen la función de asesorar tanto a empresarios como a trabajadores y sus representantes.

Estos servicios se componen del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores. Hay que diferenciar entre:

- Empresa pequeñas: pueden nombrar a uno de sus trabajadores para realizar esta función.
- Empresas grandes: deben concertar con otro tipo de empresa la realización de esta tarea. Las empresas con más de 1000 trabajadores están obligadas a tener un servicio médico propio, las empresas con más de 100 trabajadores y menos de 1000 deben agruparse con otras empresas para tener un servicio médico común (mutualidades de accidentes).

Las funciones de este servicio son, por ejemplo, estudiar la higiene en una industria, las condiciones ambientales, reconocimientos médicos para la admisión en el trabajo y prestar primeros auxilios médicos y farmacéuticos. En todas las empresas debe haber un botiquín equipado con material de primeros auxilios, tiene que estar en un lugar señalizado al efecto y de fácil acceso y los productos deben llevar etiquetas CE (homologados por la Comunidad Europea).

. RIESGOS Y DAÑOS PROFESIONALES

- **RIESGOS PROFESIONALES**
- **FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICOS Y SOCIALES**
- **SOBRECARGA FÍSICA Y POSTURAS DE RIESGO EN EL TRABAJO**
- **CONTAMINANTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS**
- **FACTORES FÍSICOS DE RIESGO EN EL TRABAJO**
- **FACTORES DE MICROCLIMA LABORAL, TECNOLÓGICOS Y DE SEGURIDAD**
- **DAÑOS PROFESIONALES**
- **INCAPACIDAD TEMPORAL**
- **INCAPACIDAD O INVALIDEZ PERMANENTE**

A. RIESGOS PROFESIONALES

Los riesgos profesionales son aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de las personas, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las condiciones laborales son las características del trabajo que pueden tener una influencia significativa en la producción de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Para evitar que se produzca un riesgo, y que ese riesgo pueda ocasionar un daño, es preciso, en primer lugar, conocer los principales factores de riesgo que se dan en ese trabajo, y a continuación, adoptar las medidas adecuadas para impedir que se lleguen a producir. Los factores de riesgo laboral pueden ser de distintos tipos:

- Psicológicos y sociales
- Sobrecarga física y posturas
- Contaminantes ambientales, que pueden ser químicos o biológicos
- Físicos, como electricidad, ruido, vibración y radiación
- Microclima: temperatura e iluminación
- Tecnológicos y de seguridad

B. FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICOS Y SOCIALES

Se pueden definir como el conjunto de circunstancias socio-laborales de un tipo de trabajo determinado que son percibidas individualmente por los trabajadores como riesgos físicos o psicológicos derivados de una situación laboral. Dentro de estos factores se pueden diferenciar:

- Organización del trabajo y sus condiciones: trabajo por turnos, desorden, horas extras... causan un trastorno.
- El trabajo en sí mismo: un trabajo muy repetitivo, exceso de responsabilidades...

C. SOBRECARGA FÍSICA Y POSTURAS DE RIESGO EN EL

TRABAJO

Estos dos factores son los más comunes.

1. Sobrecarga física: toda actividad física conlleva un consumo de energía, mayor o menor, dependiendo de la actividad que se realice. La energía humana nos viene dada por los alimentos y se transforma en calorías. Un relojero consume 1000 calorías, un albañil 1900 cal, y un agricultor 2000 cal aproximadamente. La capacidad física de una persona depende de la fuerza muscular y varía según la edad, sexo y entrenamiento. La Organización Mundial de la Salud fija el límite de gasto energético de un trabajador entre el 30% y el 40% de su capacidad física. Si se sobrepasa este límite se estará en situación de sobrecarga física y las consecuencias serían envejecimiento prematuro o fatiga.

2. Posturas de riesgo: el trabajo obliga a determinadas personas a mantener ciertas posturas que pueden entrañar riesgos para la salud. Dependerá que el trabajo sea sedentario o con fuerte componente físico.

D. CONTAMINANTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS

La presencia de estos contaminantes es un factor de riesgo añadido al propio trabajo.

1. Químicos: fabricación, manipulación y presencia de sustancias químicas, puras o mezcladas, pueden constituir un riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo. Las sustancias químicas peligrosas se pueden clasificar en 3 grupos: tóxicas, nocivas y corrosivas.

– Tóxicas: pueden ocasionar, incluso en dosis muy pequeñas graves daños para la salud e incluso la muerte. Por ej. El metanol, benceno... La mayor parte entran al organismo por vía respiratoria, digestiva, por contacto o bien por heridas. Se encuentran en el aire, como el polvo o el humo, en forma líquida o bien en estado gaseoso. El símbolo que nos dice si un producto es tóxico es una calavera, y se representa con una **T**.

– Nocivas: producen un daño menor para la salud. Por ejemplo, el yodo. El símbolo que llevan estas sustancias es un aspa y se representa con **Xn**.

– Corrosivas o irritantes: pueden producir lesiones cutáneas. Alrededor del 65% de las enfermedades profesionales están causadas por este tipo de lesiones. El símbolo de corrosivo es un grifo del que salen unas gotas cayendo sobre una mano y se representa por una **C**. El símbolo de irritante es un aspa, como el nocivo, y se representa por **Xi**.

Todos los transportes para este tipo de sustancias deben llevar el símbolo de la sustancia que transportan.

2. Biológicos: son seres microscópicos presentes en el ambiente y que en contacto con la piel pueden producir enfermedades infecciosas o parasitarias: virus, hongos, bacterias y parásitos. La forma de prevenirlas es con vacunas.

E. FACTORES FÍSICOS DE RIESGO EN EL TRABAJO

1. Electricidad: no siempre se utiliza correctamente. La electrocución es la posibilidad de que circule una corriente eléctrica por el cuerpo humano y los efectos dependen del paso de esa corriente (de la intensidad), la duración del choque, la zona del cuerpo recorrida... Existen unas normas para prevenir esta electrocución: aislantes, señalización, no manipularlo, intentar trabajar con tensiones lo más bajas posible, alejarse del contacto con el agua...

2. Ruido: es un conjunto de ondas que se propagan por el aire hasta llegar al oído. El nivel de ruido se mide en decibelios (dB) y varía desde 0 dB hasta 140 dB, que sería la mayor intensidad que soporta el oído. La exposición prolongada a altos niveles de ruido puede provocar sordera, lesiones prolongadas que pueden provocar sordera.

Los ruidos de impacto son ruidos de pequeña duración (petardos) pero de elevado nivel, y pueden causar lesiones auditivas como la rotura del tímpano. También pueden ser la causa de otro tipo de lesiones como son taquicardias, alteraciones del sueño...

Por encima de los 90 dB es necesario el uso de protectores: cascos, tapones para los oídos...

3. Vibraciones: pueden provenir de diferentes fuentes como vehículos terrestres, marítimos, aeronáuticos, agrícolas, así como de la maquinaria. Los efectos que se producen en el organismo varían según la frecuencia de las mismas, tiempo de exposición, postura, tipo de actividad que se realice con ellas...

Para prevenir todo esto se deben atenuar (o eliminar) las vibraciones. Eliminar todo tipo de maquinaria que tienda a vibrar, pausas en el trabajo y rutinarios controles médicos.

4. Radiaciones: son energías que se propagan a través del espacio. Algunas son peligrosas y las más comunes en el trabajo son las ultravioleta (o ultrarrojos) y las radiaciones ionizantes. Los rayos UV pueden producir lesiones en los ojos o cefaleas. Para prevenir este tipo de radiaciones son necesarias gafas o cremas. Las radiaciones ionizantes son las más peligrosas y pueden producir enfermedades como el cáncer.

F. FACTORES DE MICROCLIMA LABORAL, TECNOLÓGICOS

Y DE SEGURIDAD

1. Temperatura: el confort térmico es la conformidad de cada individuo con la temperatura que le rodea. Los límites normales de temperatura son, para un trabajo sedentario, de entre 17 y 22 ; para un trabajo ordinario, de 15 a 18 ; y para trabajos que requieren mucho esfuerzo, entre 12 y 15 . Tanto el calor como el frío

pueden causar daños a la salud: desfallecimiento, deshidratación o paralización de la circulación de la sangre.

2. Iluminación: es necesario que la luz y la visión de una persona se complementen para que el trabajo se realice con la mayor productividad, comodidad y seguridad posibles. La cantidad de luz se mide en LUX y como mínimo en una oficina debe haber unos 300 LUX, en un almacén unos 100 LUX y en una imprenta unos 1000 LUX.

3. Tecnológicos y de seguridad: son factores de riesgo que provienen de las instalaciones y de los medios materiales con que se trabaja. En caso de no estar bien diseñados, construido, pueden provocar enfermedades (sistema de ventilación, sistema de alcantarillado...).

G. DAÑOS PROFESIONALES

El daño es la transformación del riesgo en accidente de trabajo, en enfermedad profesional, en fatiga o en envejecimiento prematuro.

1. Accidente de trabajo: es toda lesión corporal que el trabajador sufre como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena. Incluye también en esta definición las lesiones producidas en el trayecto habitual entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador (in itinere).

Un accidente de trabajo se puede producir por la confluencia de varios factores: la realización de un acto inseguro o la existencia de una condición que sea peligrosa de por sí. Todas las empresas están obligadas a notificar los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores mediante la cumplimentación y la tramitación de un parte de accidentes que debe ser entregado a la entidad gestora o colaboradora de la S.S., a la Inspección de Trabajo y S.S. y a la Dirección General de Informática y Estadística.

2. Enfermedad profesional: es la contraída a causa del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican legalmente y que está provocada por la acción o elementos descritos para enfermedad profesional. Por ejemplo, silicosis, causada por la inhalación de silicio, en los mineros. La legislación española establece una lista de hasta 71 enfermedades profesionales. Normalmente los efectos se producen cuando el organismo lleva muchos años exponiéndose a esa enfermedad y suele ser irreversible.

H. INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador incapacitado temporalmente puede permanecer en esta situación hasta 12 meses prorrogables a 18. Si la incapacidad temporal se debe a un periodo de observación de enfermedad profesional, el tiempo máximo es 6 meses prorrogables a 12. El trabajador que se encuentre en esta situación recibirá de la S.S. o bien de la entidad colaboradora, el 75% de su base reguladora desde el primer día de baja. La base reguladora equivale a la cotización a la S.S. por contingencias profesionales más el promedio de las cantidades cotizadas por horas extraordinarias en los últimos 12 meses.

I. INCAPACIDAD O INVALIDEZ PERMANENTE

Situación del trabajador en la que, después de haber sido sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que se pueden considerar definitivas y que disminuyen o anulan la capacidad para trabajar. Hay dos organismos que pueden decretar una incapacidad y su grado: Instituto Nacional de la S.S. y por sentencia del Juzgado de lo social, previa petición del interesado. Los grados de incapacidad permanente son los siguientes:

1. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: es la que ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% en su rendimiento normal para ese trabajo. El trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de 24 mensualidades de su base reguladora. El pago de esta cantidad es compatible con su

trabajo y puede seguir realizando ese trabajo u otro.

2. Invalidez total para la profesión habitual: inhabilita al trabajador para realizar todas las tareas o por lo menos las fundamentales de su profesión habitual, pero se puede dedicar a otras tareas. El trabajador, una vez declarada la incapacidad, percibirá una pensión vitalicia del 55% de su base reguladora. Esta base está constituida por la media de los salarios recibidos el año anterior a la fecha del accidente o fecha del diagnóstico. El cobro de esta pensión es también compatible con la percepción de un salario. La cuantía se puede aumentar en un 20% cuando el trabajador tenga más de 55 años o falta de preparación personal.

3. Invalidez permanente absoluta: es la que inhabilita al trabajador para toda actividad o trabajo. Tiene derecho a una pensión vitalicia del 100% de su base reguladora.

4. Gran invalidez: ésta se declara sólo cuando la persona aquejada de incapacidad absoluta no puede realizar por sí misma los actos más fundamentales de su vida (comer, vestirse...) y necesita ayuda de terceros. El trabajador recibirá una pensión vitalicia del 150% de su base reguladora.

5. Lesiones permanentes no invalidantes: son lesiones, mutilaciones o deformidades de carácter permanente, que sin llegar a constituir una invalidez permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, pero siempre que aparezcan recogidas en unos baremos que fija la ley. Se paga al trabajador la cantidad fijada por la ley en cada caso concreto.

LA PREVENCIÓN DE DAÑOS

PROFESIONALES

- **TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES**
- **LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**
- **MEDIDAS E INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN**
- **LA SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD**
- **LAS TÉCNICAS GENERALES PARA MEJORAR LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**
- **LA PREVENCIÓN CONTRA INCENDIOS**

A. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN ED RIESGOS

PROFESIONALES

Las empresas son cada vez más abiertas a este punto. La Ley de prevención de riesgos laborales define prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas, en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (así se pueden reducir los índices de riesgo). Las técnicas actuales de prevención son: la seguridad en el trabajo, higiene industrial, la medicina laboral, la psicología y la ergonomía.

1. La seguridad en el trabajo: estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores. Para conseguir estos objetivos se debe corregir el proceso de trabajo, observando las instalaciones comprobando el riesgo existente y proponiendo y poniendo posibles soluciones a este riesgo.

2. Higiene industrial: es la que estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo con el fin de eliminar los factores de riesgo que perjudican la salud de los trabajadores. Estos objetivos se consiguen aplicando unas medidas correctoras:

- Sobre el foco de emisión contaminante: sustituyendo el producto.
- Sobre el medio de trabajo: limpieza.

- Sobre el trabajador: estando lo menos posible expuesto.

3. Medicina laboral: estudia las consecuencias de las condiciones materiales y ambientales sobre los trabajadores. Se pueden diferenciar 2 tipos:

- Medicina preventiva: se encarga de impedir la aparición, el desarrollo, y la difusión de enfermedades, manteniendo así la salud de los trabajadores.
- Medicina de empresa: está ejercitada por los médicos de empresa. Se encarga de prevenir al trabajador en relación con el trabajo que realiza y los materiales que utiliza.

4. Psicosociología: estudia los aspectos psicológicos y sociales del individuo en el ambiente de trabajo. Actúa tanto en el terreno de las comunicaciones como en el de las relaciones, y se encarga de evitar los aspectos inseguros o comportamientos imprudentes, evitando el deterioro de la salud mental en el trabajo.

5. Ergonomía: es la técnica de prevención que estudia y adopta el trabajo en las condiciones físicas y psíquicas de las personas. Intenta adaptar:

- Los entornos, espacios y dimensiones para que se diseñen en relación con el puesto de trabajo, con el fin de asegurar una correcta postura en el trabajo.
- El ambiente de trabajo, ya que la iluminación, temperatura, ruido, inciden en el nivel de rendimiento, fatiga, satisfacción de la persona en general.
- Aspectos temporales en el trabajo: horarios, turnos... para evitar sobrecarga física y mental.
- Aspectos organizativos que influyen en la conducta de los trabajadores.

B. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Según la Directiva 89/656/CEE, se definen los equipos de protección individual como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Las protecciones personales deben cumplir unos requisitos:

- Ser adecuadas al riesgo del que protegen.
- No dificultar el trabajo.
- Ser cómodas y fáciles de poner y quitar.
- Tener en cuenta las exigencias ergonómicas y la salud del trabajador.

El uso de estos protectores es obligatorio en algunas actividades y han de entregarse gratuitamente por la empresa a los trabajadores. El empresario tiene que garantizar el buen funcionamiento de estos protectores por el mantenimiento o la sustitución cuando sea necesario. Los equipos de trabajo tienen que estar homologados directamente por el Ministerio de Trabajo de la S.S. Cada equipo llevara en un lugar visible el número de homologación y la fecha. Los trabajadores tienen la obligación de usar correctamente estos equipos y mantener en buen uso de conservación.

6. CONTRATO DE TRABAJO

• CONCEPTO Y SUJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

B. FORMA Y DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

C. PERIODO DE PRUEBA

D. CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION INDEFINIDA

E. CONTRATOS FORMATIVOS DE DURACION DETERMINADA

F. CONTRATOS TEMPOALES EN FUNCION DE LAS CARACTERISTICAS DE TRABAJO

G. DISPOSICIONES PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION

A. CONCEPTO Y SUJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se puede definir como un acuerdo por el cual el trabajador se obliga a prestar unos servicios laborales y el empresario que recibe esos servicios queda obligado a remunerarlos. Por lo tanto, los sujetos de esa relación laboral son el empresario y el trabajador.

Pueden trabajar por cuenta ajena todas las personas a partir de 16 años de edad. Como excepción, los menores de 16 años pueden trabajar en espectáculos públicos, previo permiso por escrito de la autoridad laboral. Los jóvenes entre 16 y 18 años necesitan un permiso paterno a menos que estén emancipados.

El Estatuto de los Trabajadores establece como medida de protección para los menores de 18 años que estos no puedan realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos (de 22:00 a 6:00), ni trabajos insalubres, ni nocivos para su salud o formación personal.

Los trabajadores extranjeros, para realizar su actividad laboral en España necesitan un permiso de trabajo, excepto los provenientes de la C.E.

El empresario es toda persona física, jurídica o comunidad de bienes (comunidad de vecinos, ...) que recibe los servicios laborales de las personas con las que se celebra un contrato de trabajo y/o personas contratadas por una empresa de trabajo temporal, para ser cedidas a empresas usuarias.

B. FORMA Y DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La forma de contrato de trabajo es el medio que utilizan tanto el empresario como el trabajador para expresar su voluntad. Esta forma puede ser oral o escrita. De cualquier manera el Estatuto de los Trabajadores entiende que siempre que hay una persona prestando un servicio laboral remunerado y otra persona que recibe ese servicio existe un contrato de trabajo.

La duración del contrato puede ser indefinida o temporal (o de duración determinada).

Los contratos de duración determinada deben ser escritos y que quede clara esa característica, que es de duración determinada, ya que si estos contratos se hiciesen de forma oral la ley entiende que son de carácter ordinario (duración indefinida y a jornada completa) a menos que el empresario pueda demostrar que no es así.

C. PERIODO DE PRUEBA

En el momento de concertar un contrato de trabajo el empresario puede exigir al trabajador un periodo de prueba con el fin de ver si ambos están satisfechos con esa relación laboral.

El periodo de prueba tiene que ser fijado por escrito y tendrá la duración que se fije en convenio colectivo. Si por alguna razón no se ha fijado la duración no puede ser superior a 6 meses para técnicos titulados y no superior a 2 meses para todos los demás trabajadores.

Durante la realización del periodo de prueba tanto el empresario como el trabajador tienen los mismos

derechos y deberes que si fuera un contrato de trabajo normal, con la única excepción de que durante este periodo de prueba, cualquiera de las partes puede dar por finalizado el periodo laboral sin ningún tipo de aviso.

D. CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION INDEFINIDA

Este contrato de duración indefinida y jornada completa constituye la norma general, es el modelo principal e ideal.

Se puede realizar de forma oral o escrita, aunque se suele hacer de forma escrita.

Fomento de la contratación indefinida

Esto quiere decir que la administración concede una serie de ventajas económicas con el fin de que determinadas personas puedan ser contratadas de forma indefinida.

Va dirigido a unos colectivos que interesa al Estado que sean contratados. Este tipo de contratos se hará siempre por escrito.

- Jóvenes:
- Menores de 25 años inscritos al menos 1 año como desempleados en la oficina de empleo.
- Jóvenes entre 25 y 29 años si con anterioridad no han trabajado por un periodo superior a 3 meses en total.

Si las empresas contratan a estos jóvenes recibirán una subvención de 400.000 ptas. Por cada contrato que se realice de duración indefinida y jornada completa.

- Mayores de 45 años que lleven inscritos como desempleados al menos un año. Las empresas reciben una subvención de 500.000 ptas. Y además una bonificación en las cuotas que se abonan mensualmente a la S.S. por cada trabajador, para contratos indefinidos a jornada completa.
- Mujeres que llevan desempleadas al menos un año y que sean contratadas para realizar un oficio u o profesión en el que el numero de mujeres que trabajen sea muy inferior al de los hombres (ej: minería).

También mujeres mayores de 25 años que habiendo tenido un empleo anterior desean volver a trabajar después de una interrupción de 5 años como mínimo.

En ambos casos las empresas recibirán una subvención de 500.000 pts. Para contratos indefinidos y a jornada completa.

Contratación indefinida a tiempo parcial

Con esta modalidad de contrato, que debe hacerse por escrito, el trabajo se presta durante un numero de horas que pueden ser diarias, semanales, mensuales o anuales, pero siempre inferiores al contrato normal.

Una modalidad de contrato a tiempo parcial es la de los denominados fijos discontinuos. El Estatuto de los Trabajadores entiende que un contrato a tiempo parcial es indefinido cuando se concierta para realizar trabajos fijos en la actividad que se contrate pero con carácter periódico (ej: hostelería, por temporadas).

7. SALARIOS Y TIEMPO DE

TRABAJO

SALARIO

CLASES DE SALARIO

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

COMPENSACION Y ABSORCION DE SALARIOS

NOMINA

GARANTIAS DE SALARIO

TIEMPO DE TRABAJO

DESCANSO LABORAL

• SALARIO

El salario es la retribución que el empresario da al trabajador en compensación por los servicios laborales que recibe de este. El cobro del salario constituye el principal derecho del trabajador y la obligación básica del empresario. Se considera salario todo aquello que recibe el trabajador en dinero o en especie y retribuye tanto el trabajo efectivo realizado como los días de descanso obligatorio. La definición de salario viene en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Estructura del salario.

El salario puede estar dividido en varios conceptos. La estructura o división que vaya a tener el salario se debe pactar entre los representantes de los trabajadores y los empresarios en convenio colectivo, o en su defecto en el contrato de trabajo. El salario consta de dos partes: salario base y complementos salariales.

- **Salario base:** También llamado salario fijo o garantizado. Es el salario que como mínimo debe percibir cada trabajador que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo que lo haya fijado. El salario puede ser diario, semanal o mensual. El salario base nunca puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, y este lo fija el gobierno anualmente por presupuesto general del estado (80.820 ptas.).
- **Complementos salariales:** en el caso de que se establezcan, son aquellas cantidades que se suman al salario base para retribuir determinadas circunstancias propias del trabajador, del trabajo desempeñado o de la cantidad o de la calidad del trabajo. Se fijan también por convenio colectivo.
 - **Personales:** dependen de los méritos y aptitudes de cada trabajador, siempre y cuando no se hayan utilizado para fijar el salario base.
 - **Antigüedad:** es el complemento que recompensa los años de servicio prestados por el trabajador a la empresa. Su retribución puede venir determinada mediante importes fijos o bien por incrementos porcentuales calculados sobre el salario base. Generalmente se expresa en periodos anuales. Según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores esta antigüedad no puede superar unos límites que son: el 10% del salario base a los 5 años, el 25% del salario base a los 15 años, el 40% del salario base a los 20 años y el 60% del salario base a los 25 años.
 - **Otros complementos personales:** títulos, idiomas, conocimientos especiales, ..., siempre y cuando se deriven de las circunstancias personales del trabajador y no estén incluidos en el salario base.

- **De puesto de trabajo:** se abonan en razón de las características del puesto de trabajo y durante el tiempo que es trabajador ocupa ese puesto. Hay 3:

- Tóxicos, penosos y peligrosos: el importe de su retribución oscila entre un

20–30% del salario base. Esto quedaría fijado en convenio colectivo.

- Nocturnidad: de 22:00 a 6:00 y se percibe como mínimo un plus del 25% del salario base. Se fija también por convenio colectivo.
- Otros: responsabilidad de maquinas, vuelos, navegación, ...

- **Calidad y cantidad de trabajo:** se abonan en función de la calidad y la cantidad de trabajo.

- Incentivos y pluses de actividad: varían en relación directa con el trabajador (rendimiento del trabajador) y actúan como un estímulo económico sobre la valoración del trabajo realizado.
- Horas extraordinarias: son las que exceden de la jornada laboral diaria. El numero de horas extras no podrá exceder de 80 al año o menos si se fija en convenio colectivo. Se clasifican en 2:

- Estructurales o de fuerza mayor: son aquellas realizadas por necesidades objetivas de la producción (exceso de pedidos, ausencias imprevistas, ...).
- No estructurales: son las horas extras habituales que no se ajustan a las causas de las estructurales.

- **De vencimiento periódico superior al mes:** son aquellos complementos que se abonan con periodicidad superior a la mensual y cabe distinguir 2: gratificaciones extraordinarias o pagas extras y participación en beneficios.

- Pagas extras: en teoría hay dos: una en Navidad y otra cuando lo fije el convenio colectivo, que casi siempre es en verano. Se puede prorratear con la nomina mensual.
- Participación en beneficios: se da voluntariamente por la empresa y su cuantía se regulara del mismo modo que las pagas extras.

FALTA UN PARRAFO

- **De residencia:** son los recibos (recibidos) que tienen los trabajadores destinados en Ceuta, Melilla y las provincias insulares.

Tanto el salario base como los complementos, al tener un carácter salarial, están sujetos a cotización en el régimen general de la S.S.

- **Percepciones no salariales:** según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, existen determinadas percepciones que no forman parte del salario y por tanto están excluidas de cotización a la S.S.

- **Indemnizaciones recibidas por el trabajador:** pueden ser traslados, suspensiones de contratos, despido.
- **Cantidades recibidas por el trabajador como compensación a los gastos que este ha tenido que realizar para llevar a cabo su actividad laboral:** dietas; pluses como transporte urbano, distancia o locomoción; plus de comedor; adquisición de vestuario de trabajo; quebranto de moneda; desgaste de útiles y herramientas.
- **Prestaciones recibidas de la S.S.:** estas prestaciones las abona el empresario en concepto de pago delegado.

- **Mejoras voluntarias y productos en especie:** estos pagos los hace voluntariamente la empresa (ej: cesta de Navidad).

B. CLASES DE SALARIO

El salario se puede clasificar de diversas formas según el criterio seguido para calcularlo o por el medio de pago utilizado.

- Dependiendo de si el salario se calcula teniendo en cuenta la duración del trabajo o el trabajo en sí mismo se puede hacer la siguiente clasificación:
- El salario por unidad de tiempo: el importe del salario se calcula en atención a la duración del servicio prestado: hora, jornada, ... Esta forma de salario es la más habitual.
- Salario por unidad de obra: el importe del salario se fija teniendo en cuenta la cantidad de trabajo realizado en el menor tiempo posible, y la forma más característica es el trabajo a destajo.
- Salario por objetivos: tareas cumplidas.
- Dependiendo del modo de pago el salario puede ser:
- En metálico: es la forma más habitual de pago de salario y se debe pagar en la moneda de curso legal en España.
- En especie: una parte del salario puede pagarse en especie, productos, géneros o servicios con valor económico equivalente en dinero. Ningún salario en especie puede superar el 30% de las percepciones salariales totales.

C. SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

La Constitución establece que todas las personas tienen derecho a percibir como retribución por su trabajo una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. En atención a este derecho el gobierno establece anualmente el SMI, vía Presupuestos Generales del Estado, que es la retribución mínima que deben cobrar todos los trabajadores que trabajen en España por cuenta ajena. Este salario se fija previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales (las más representativas) teniendo en cuenta una serie de factores como el IPC (índice de precios al consumo) y la situación económica general del país.

D. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE SALARIOS

Puede suceder que los trabajadores en una empresa reciban salarios superiores a los que fija el gobierno como cantidad mínima para todas las profesiones u oficios y a los que fijan los convenios colectivos para cada categoría profesional. Estos salarios superiores pueden ser consecuencia de pactos entre el trabajador y el empresario o bien pueden ser conseguidos porque el empresario los conceda de forma voluntaria.

El Estatuto de los Trabajadores establece que, en el caso que algunos trabajadores vengán recibiendo en su computo anual cantidades superiores a lo que se supone el incremento salarial establecido por el gobierno al aprobar el SMI o por el convenio colectivo correspondiente, el empresario puede absorber ese incremento salarial y compensarlo con las cantidades superiores que ya vienen cobrando esos trabajadores, con lo cual no se le incrementaría el salario.

E. LA NOMINA

El salario se paga mediante un documento llamado recibo del salario o nomina, que es la prueba más evidente de su abono. Este documento debe ajustarse a una forma o fórmula previamente establecida. Puede ser de 2 tipos o ajustarse a 2 formas:

- el modelo de nomina pactado en convenio colectivo

- la forma más normal es la adaptada al modelo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo y S.S.

La nomina se expide mensualmente y ha de contener clara y separadamente los conceptos de abonos salariales y los descuentos legalmente establecidos: cotizaciones a la S.S. y retenciones de IRPF (impuesto de la renta a personas físicas).

Todos los trabajadores y empresas deben cotizar mensualmente a la S.S. Se pagan para cubrir una serie de situaciones que pueden llegar a producirse, como enfermedad, desempleo, jubilación, etc. El salario neto o líquido que recibe el trabajador, se obtiene restando el importe de los descuentos anteriores a sus percepciones totales o brutas.

F. GARANTIAS DE SALARIO

El salario tiene la misión de procurar la manutención del trabajador y de su familia, por ello es lógico que el derecho del trabajo contenga normas tendentes a garantizar su cobro y a protegerlo.

- **Normas sobre el lugar y el pago del salario:** el salario se debe pagar en el lugar y el tiempo pactados con puntualidad, como máximo un mes (periodicidad mensual). No obstante el trabajador tiene derecho a pedir, antes de que termine el mes, anticipos de salario a cuenta de los días trabajados.

El empresario que no pague los salarios con puntualidad incurre en mora (de moroso), y el trabajador podrá reclamarlo con un recargo de un 10% sobre la cantidad adeudada. Una excepción al pago mensual son las pagas extraordinarias, que son obligatorias y las establece el Estatuto de los Trabajadores. Se dan con motivos de las fiestas de Navidad y en la fecha pactada por convenio colectivo o en el contrato de trabajo, que normalmente coinciden con las vacaciones de verano. También se pueden percibir prorrateadas en las 12 mensualidades.

- **El salario como crédito o deuda privilegiada:** en el supuesto de que el empresario se encuentre con una pluralidad de acreedores, entre ellos los trabajadores, a los que no pueda pagar las deudas contraídas la ley eleva el salario a la categoría de deuda privilegiada, por lo que las deudas salariales se abonaran antes que otras que tenga el empresario.

El Estatuto de los Trabajadores establece que los créditos por salarios de los últimos 30 días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, goza de preferencia sobre cualquier otra deuda del empresario, aunque ésta se encuentre garantizada por prenda o hipoteca.

- **La inembargabilidad del salario:** en el supuesto de que un trabajador haya contraído deudas y no las pague, sus acreedores podrán embargarle sus bienes pero no su salario completo, ya que la cantidad del SMI es inembargable.

Los salarios que superen el SMI son embargables conforme a una escala que marca la ley, que va desde un 30% para lo que suponga un 2º salario mínimo, hasta un 90% para cantidades que superen 6 veces dicho salario. Estas normas no se aplican si se trata de una deuda de alimentos debida al cónyuge o a los hijos y establecida en sentencia de separación o divorcio. En estos casos el juez puede acordar el embargo del salario del deudor en la cuantía que estime conveniente y que incluso puede afectar al SMI.

- **Fondo de garantía salarial (FOGASA):** es un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y S.S. que tiene como finalidad pagar los salarios de los trabajadores cuando los empresarios dejan de hacerlo por encontrarse en una situación de insolvencia, quiebra o suspensión de pagos.

Los fondos proceden de las cuotas que mensualmente abonan todos los empresarios. El FOGASA pagara los

salarios adecuados a los trabajadores cuyo importe no podrá ser superior a la cantidad que resulte de multiplicar el doble del SMI diario por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días.

G. EL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajo se presta a lo largo de un periodo de tiempo previamente establecido.

- **La jornada laboral:** es el trabajo que se presta a lo largo del tiempo ordinario. La duración de esta jornada será la pactada en convenio colectivo o en contrato de trabajo, pero no podrá ser superior a la máxima que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, que es de 40 horas semanales. Estas 40 horas semanales deben entenderse como media en el año, de forma que por convenio colectivo o por acuerdo entre trabajadores y empresarios, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. El horario de trabajo se puede desarrollar de 2 formas: jornada continuada o jornada partida.
- Jornada continuada: cuando la jornada exceda de 6 horas los trabajadores tienen derecho a un descanso de 15 minutos como mínimo, que se aumenta a 30 minutos para los trabajadores menores de 18 años siempre que su jornada continuada exceda de 4 horas y media.
- Jornada partida: es la que divide la prestación del trabajo en 2 periodos, debiendo hacer una interrupción del trabajo de al menos 1 hora entre un periodo y otro (para comer).

La jornada de trabajo diaria no puede exceder nunca de 9 horas, a menos que trabajadores y empresarios hayan acordado por convenio colectivo o por mutuo acuerdo la distribución de otra manera, respetando siempre la norma general, que establece que el descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de otra tiene que ser como mínimo de 12 horas. Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias.

- **Horas extraordinarias:** son las que exceden de la jornada máxima de trabajo fijada en convenio colectivo o por la ley. Pueden ser retribuidas en la cuantía pactada, que como mínimo será la misma que la de la hora ordinaria, o pueden ser compensadas con tiempos de descanso equivalentes. En el caso de que empresarios y trabajadores no hayan pactado nada al respecto se entiende que estas horas se compensan por tiempo de descanso retribuido, que se disfrutara dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La realización de horas extraordinarias es voluntaria para los trabajadores a no ser que se haya pactado previamente su prestación en convenio colectivo o en contrato. Las horas máximas que fija el Estatuto de los Trabajadores son 80 horas al año para dar más oportunidad a trabajadores parados.
- **Trabajo nocturno y trabajo a turnos:** El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de normas para proteger la salud de las personas que deben trabajar durante la noche o bien mediante un sistema de turnos.
- La jornada diaria de trabajo de las personas que realicen un trabajo nocturno (de 22h. a 6h.) no puede exceder de 8 horas de media en un periodo de 15 días y tampoco les está permitido realizar horas extraordinarias. Se considera horario nocturno cuando se realizan en el periodo de noche por lo menos 3 horas diarias de trabajo o 1/3 de la jornada de trabajo anual.
- Trabajo a turnos es aquel que se realiza en horas diferentes en periodos de días o de semanas. Los trabajadores no pueden estar más de 2 semanas seguidas en el turno de noche, a no ser que ellos mismos lo hayan querido así.

H. EL DESCANSO LABORAL

Las limitaciones legales en materia de jornada laboral son una conquista social de los trabajadores, al igual que el descanso semanal, las fiestas laborales, permisos, reducciones de jornada y las vacaciones.

- **El descanso semanal:** Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal mínimo de 1 día y medio ininterrumpido, que normalmente comprende sábado tarde o lunes por la mañana, y domingo. Como medida de protección los menores de 18 años disfrutarán de un descanso mínimo de 2 días ininterrumpidos. Este descanso retribuido es acumulable por periodos de hasta 14 días, en cuyo caso el trabajador, disfrutará

de 3 días seguidos de descanso como mínimo.

- **Las fiestas:** el Estatuto de los Trabajadores establece que las fiestas laborales no pueden exceder de 14 días al año, de los cuales 2 serán para fiestas locales. Estos días festivos son retribuidos y no recuperables con otros tiempos de trabajo. Las Comunidades Autónomas pueden fijar las fechas de las fiestas que les sean propias, debiéndose respetar 4 días, como festivos en todo el territorio nacional: año nuevo (1 de enero), día del trabajo (1 de mayo), días de la hispanidad (12 de octubre) y Navidad (25 de diciembre).
- **Los permisos laborales:** el trabajador tiene derecho a diferentes permisos retribuidos.

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 2 días naturales en caso de nacimiento de un hijo
- 2 días naturales en caso de enfermedad grave de parientes
- 2 días naturales en caso de fallecimiento de un familiar de 2º grado (tíos, primos, ...) El permiso será de 4 días en caso de que el trabajador tenga que desplazarse fuera de su provincia.
- 1 día por traslado de domicilio
- El tiempo necesario para cumplir un deber de carácter público y para realizar funciones de representación de los trabajadores (ej.: estar en una mesa electoral)

- **Reducción de jornada:** el trabajador tiene derecho a reducir su jornada laboral en los siguientes casos:

- Una hora diaria retribuida para las trabajadoras con un hijo lactante menor de 9 meses. Esta hora se puede dividir en 2 periodos o sustituirlo por una reducción de la jornada normal de media hora, pudiendo aplicarse esta reducción tanto al padre como a la madre.
- El padre, madre o tutor de un menor de 6 años o de un minusválido, pueden reducir como mínimo 1/3 y como máximo la mitad de su jornada normal de trabajo, con el fin de atenderlos. El salario se reducirá en la proporción que se reduzca la jornada.

5. Vacaciones anuales: Los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones retribuidas no inferior a 30 días naturales por cada año trabajado. La finalidad de las vacaciones no es otra que proporcionar al trabajador el descanso que necesita después de un año de trabajo, por lo que estas han de disfrutarse y no se pueden sustituir por una cantidad de dinero. Es lo que se llama derecho irrenunciable. Las vacaciones se deben disfrutar durante el año natural (1 ene–31 dic) no pudiéndose acumular al año siguiente ya que este derecho caduca. El tiempo de su disfrute se fija de mutuo acuerdo conforme a lo establecido en convenio colectivo. El trabajador tiene derecho a conocer la fecha en que le corresponde tomar sus vacaciones con una antelación de 2 meses.

8. MODIFICACION, SUSPENSION Y

EXTINCION DEL CONTRATO

- **MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- **EXCEDENCIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- **DESPIDOS COLECTIVOS**
- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**
- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAS DEL EMPRESARIO**
- **OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- **LA LIQUIDACIÓN DE HABERES (FINIQUITO)**

A. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las condiciones pactadas en el contrato de trabajo o en convenio colectivo pueden variar por diversas

circunstancias. Estas circunstancias se refieren a la movilidad funcional o geográfica y a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- **Movilidad funcional:** el empresario dentro de la empresa puede cambiar al trabajador de puesto de trabajo siempre que este cambio se haga para realizar funciones que se encuadren dentro de la misma o equivalente categoría profesional. También cabe la posibilidad de que el trabajador tenga que realizar funciones de diferente categoría profesional siempre y cuando se justifique este cambio por razones técnicas u organizativas y siempre que esa por el tiempo estrictamente necesario para atender las citadas necesidades. En el caso de que se realicen funciones de inferior categoría se tiene derecho al mismo salario que se venía cobrando, y si se realizan funciones superiores se tiene derecho a cobrar un salario superior.
- **Movilidad geográfica:** el empresario puede trasladar al trabajador a un centro de trabajo distinto que exija a este un cambio de residencia en el caso de que existan razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que los justifiquen. La decisión del traslado se debe notificar al trabajador con una antelación mínima de 30 días. El trabajador que no desee trasladarse de lugar de residencia puede extinguir su relación laboral con derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad en la empresa con un máximo de 12 mensualidades (siempre y cuando no se haya firmado en el contrato movilidad geográfica). El trabajador puede reclamar ante el juzgado de lo social en el caso de que considere que las razones dadas por la empresa no justifican el traslado. El juzgado declarará el traslado justificado o no. En caso de que se declare que no está justificado, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo.

La empresa también puede realizar el traslado colectivo de la totalidad o parte del centro de trabajo, previo un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores o en caso de no haberlos, con los trabajadores.

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:** la empresa, debido a probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede modificar individual o colectivamente condiciones de trabajo de carácter sustancial como son: la jornada de trabajo, horario, regímenes de trabajo a turnos, o el sistema de remuneración. Cuando se trate de modificaciones que afecten a condiciones establecidas en convenio colectivo se requieren el acuerdo de la empresa con los representantes legales de los trabajadores (si no con los trabajadores directamente). En algunos casos, el trabajador afectado puede extinguir su relación laboral con la empresa con derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con una cuantía máxima de 9 mensualidades y quedando en situación legal de desempleo. Igualmente que en la situación anterior, el trabajador puede ir al juzgado de lo social si no está de acuerdo con la decisión de la empresa.

Se está en situación legal de desempleo:

- Cuando se extingue la relación laboral por:
 - ◆ Un expediente de regulación de empleo.
 - ◆ Despido disciplinario procedente o improcedente por causas objetivas.
 - ◆ La resolución voluntaria del trabajador: Art. 40, 41.3 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ◆ Transcurso del plazo o realización de la obra o servicio siempre que no exista voluntariedad del trabajador.
 - ◆ Cuando se extinga el contrato durante el periodo de prueba a instancia del empresario.
- Cuando se suspenda la relación laboral por
- Cuando se reduzca al menos en una tercera parte la jornada de trabajo previa autorización administrativa
- Cuando los trabajadores fijos de carácter discontinuo carezcan de ocupación efectiva.
- Los que retornen a España por extinguirse su relación laboral en el extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo y acrediten cotizaciones suficientes antes de salir de España.

No se está en situación legal de desempleo:

- Cuando los trabajadores cesen voluntariamente en su trabajo.
- Los trabajadores despedidos y que no reclamen en tiempo y forma contra la decisión empresarial, salvo por causas objetivas.
- Cuando reclamando contra el despido y optando por la readmisión no se reincorporaran al puesto de trabajo.
- No solicita el reintegro cuando se produce una excedencia o una reserva de puesto de trabajo.

B. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es la interrupción temporal de la relación laboral. Durante esta interrupción no se trabaja ni se percibe salario, y al finalizar la misma, el trabajador, en casi todos los supuestos, tiene derecho a reincorporarse a su trabajo. Las causas de interrupción laboral son las siguientes:

1. El mutuo acuerdo de las partes y las causas establecidas en el contrato de trabajo: el trabajador y el empresario pueden pactar, al iniciar la relación laboral o durante su desarrollo, los motivos que pueden originar una suspensión del contrato y su duración.

2. La incapacidad temporal y la maternidad de la mujer trabajadora:

- La situación de incapacidad laboral temporal (más comúnmente llamada baja por enfermedad), tiene una duración máxima de 12 meses, prorrogables 6 meses más cuando se considere que el trabajador se puede recuperar en ese tiempo de su enfermedad o de sus lesiones.
- El descanso por maternidad tiene una duración de 16 semanas, o 18 semanas en caso de parto múltiple, que la trabajadora puede distribuir antes o después del parto reservando siempre 6 semanas para después. En el caso de que el padre y la madre trabajen por cuenta ajena, puede disfrutar el padre el permiso por maternidad / paternidad, excepto esas 6 semanas posparto.
- La adopción de un niño menor de 9 meses es causa de suspensión del contrato a favor de la madre o del padre por un periodo de 8 semanas. Si el niño es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la duración de la suspensión será de 6 semanas.

En todos estos casos, durante la suspensión del contrato laboral, el trabajador no percibe un salario, sino que percibe prestaciones abonadas por la empresa y la S.S. a partir del 4º día de baja.

3. Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario y la prestación social sustitutoria: el trabajador cuenta con un plazo de 30 días tras terminar esta prestación para reincorporarse al puesto de trabajo.

4. La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria: El contrato se podría extinguir en el caso de que recayera sentencia por la que se condena a una persona que es un trabajador a una pena de privación de libertad.

5. Suspensión de empleo por razones disciplinarias: el empresario puede sancionar al trabajador que haya cometido una falta, con la suspensión temporal de empleo y sueldo.

6. Fuerza mayor temporal y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación el trabajo: el contrato de trabajo se puede suspender, para varios o todos los trabajadores de la empresa, debido a un suceso externo imprevisible o inevitable al cual llamamos fuerza mayor (incendio, riada, ...) que impida la prestación temporal del trabajo.

También pueden producirse interrupciones laborales, que afecten a varios o a todos los trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En ambos casos se necesita autorización previa de la autoridad laboral para que se pueda proceder a la suspensión de los contratos.

7. El ejercicio del derecho a la huelga y el cierre legal de la empresa: el derecho a una huelga legal y el cierre legal de la empresa conocido como cierre patronal, dan derecho a volver al puesto de trabajo una vez finalizados.

C. EXCEDENCIAS

La excedencia es la interrupción de la relación laboral durante un periodo de tiempo determinado o indeterminado y durante el cual ni se trabaja ni se percibe salario. Las excedencias pueden ser de 3 tipos: voluntaria, para el cuidado de hijos y forzosa.

1. Voluntaria: por motivos personales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su relación laboral siempre que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 1 año y que soliciten la excedencia por un periodo mínimo de 2 años y un máximo de 5 años. Esta excedencia no da derecho al puesto de trabajo una vez finalizada la misma, esto es, no se tiene reserva de puesto de trabajo, tan solo se tiene un derecho preferente a ocupar los posibles puestos de trabajo vacantes.

2. Para el cuidado de hijos: todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una excedencia de hasta 3 años a contar desde el nacimiento de cada hijo, con el fin de atenderlo. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, que sería, transcurrido dicho plazo se tendría reservado un puesto de trabajo de igual o similar categoría, pero no el propio. El tiempo que se permanece en excedencia computa a efectos de antigüedad en la empresa.

3. Forzosa: se produce cuando se designa a un trabajador para ocupar un cargo público o sindical. Esta excedencia, a diferencia de la voluntaria, tiene reserva de puesto de trabajo y este tiempo de excedencia también computa a efectos de antigüedad en la empresa.

D. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Significa la terminación definitiva de la relación laboral y de todos sus efectos. El contrato de trabajo se puede extinguir o finalizar definitivamente por las siguientes causas:

1. Extinción por fuerza mayor: se entiende por fuerza mayor el suceso imprevisible o inevitable que imposibilita definitivamente la prestación del trabajo. La empresa debe tramitar un expediente de regulación de empleo (ERE) y la autoridad laboral, previa constatación de la existencia de la fuerza mayor, autorizará la extinción de los contratos. El trabajador tendrá derecho a una indemnización por la pérdida de su trabajo, de 20 días de salario por año de antigüedad en la empresa, con el máximo de 12 mensualidades.

2. Despidos colectivos (punto E)

3. Extinción por voluntad del trabajador (punto F)

4. Extinción por voluntad del empresario (punto G)

5. Otras causas de extinción (punto H)

E. DESPIDOS COLECTIVOS

Los despidos colectivos pueden producirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y cuando en un periodo de 90 días la extinción del contrato afecte al menos a:

- ◆ en una plantilla de menos de 100 trabajadores, 10 despedidos.
- ◆ en una plantilla de entre 100 y 300 trabajadores, 10% despedidos.
- ◆ en plantillas de más de 300 trabajadores, 30 trabajadores despedidos.

También se considera despido colectivo aquella extinción del contrato de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla si ésta es superior a 5 trabajadores, como consecuencia de la cesación de la actividad de la empresa fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La indemnización que tienen derecho a percibir los trabajadores despedidos colectivamente es exactamente igual que en extinción por fuerza mayor, es decir, 20 días de salario por año trabajado con el tope de 1 año.

F. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR

VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

El trabajador puede decidir dar por terminada su relación laboral. Cabe distinguir 3 tipos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador:

1. Dimisión: el trabajador, previo aviso al empresario, puede dar por terminada su relación laboral sin necesidad de alegar causa alguna. El preaviso será de 15 días, a menos que en convenio colectivo se haya fijado un plazo diferente.

2. Por extinción causal: el trabajador puede decidir dar por terminada su relación laboral debido a la concurrencia de alguno de los siguientes incumplimientos por parte del empresario:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que vayan en perjuicio de la formación profesional o de la dignidad del trabajador.
- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario debido.
- Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales.

Para que se produzca la extinción de la relación laboral, el trabajador debe interponer una demanda ante el juzgado de lo social solicitando la extinción, y mientras se dicta sentencia, debe seguir en el puesto de trabajo. En caso de que el tribunal considere que concurre en causa suficiente, el trabajador tiene derecho a que se extinga su relación laboral y a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado en la empresa con el tope de 42 mensualidades.

3. Abandono: se produce cuando el trabajador deja de acudir a su puesto de trabajo con la intención de no volver más, sin preavisar al empresario y sin causa que pueda justificar.

G. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR

VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

Este despido se puede producir por la concurrencia de una serie de circunstancias objetivas (una o varias) o como el resultado de una medida disciplinaria por un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones por parte del trabajador. Las causas de despido pueden ser: objetivas y disciplinarias.

1. Causas objetivas

- La ineptitud del trabajador producida con posterioridad a su contratación (por ello existe el periodo de prueba).
- Falta de adaptación del trabajador a sus modificaciones técnicas producidas en su puesto de trabajo cuando hayan transcurrido 2 meses desde la modificación o 3 meses si se ofreció un curso de perfeccionamiento.
- La necesidad acreditada de amortizar puestos de trabajo en número inferior a lo establecido para el despido colectivo, y basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Faltas de asistencia intermitentes al trabajo, aunque estén justificadas, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses seguidos, o el 25% en 4 meses discontinuos.

2. Causas disciplinarias:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas al empresario, a los compañeros de trabajo o a las personas que convivan con éstos (dentro del centro de trabajo).
- Tránsito de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El empresario que se proponga despedir por alguna de las causas objetivas anteriores debe cumplir los siguientes requisitos de forma:

- La comunicación escrita al trabajador expresando la causa alegada y con un plazo de preaviso mínimo de 30 días.
- Abonar al trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado en la empresa con el máximo de 12 mensualidades.

Si las causas del despido son disciplinarias, el requisito de forma es la comunicación escrita en la que se haga constar la causa del despido y la fecha en la que tendrá efecto.

En ambos casos el trabajador puede reclamar contra el despido interponiendo una demanda ante el juzgado de lo social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles desde la recepción de la carta. La sentencia puede establecer que el despido es procedente, improcedente o nulo:

a) Procedente: si se han cumplido todos los requisitos de forma y se ha podido demostrar la causa.

b) Improcedente: cuando no se llega a probar la causa alegada en la carta o no se cumplen los requisitos de forma en el despido disciplinario. En este caso el trabajador a elección del empresario, o se reincorpora o no al puesto de trabajo, quedando en situación legal de desempleo pero con derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades (33 días para los indefinidos y 45 días para los fijos). Además, el trabajador, tiene derecho a percibir los salarios de tramitación, que son los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia que declara el despido improcedente o nulo.

c) Nulo: cuando no se hayan cumplido los requisitos de forma exigidos, solo en caso de despido por causas objetivas; cuando la razón última de despido esté en alguna de las discriminaciones expresamente prohibidas por la ley (raza, sexo, religión, ...); o cuando el despido se haya producido con violación de los derechos y libertades públicas (los recogidos en la Constitución). El trabajador será readmitido en su puesto de trabajo y tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación desde la fecha de despido hasta la fecha de la sentencia.

H. OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo se puede extinguir, además de por causas objetivas y disciplinarias, por otras 3 causas:

1. Fallecimiento, declaración de invalidez o incapacidad laboral permanente, y la jubilación tanto del trabajador como del empresario.
2. Expiración del tiempo convenido. Los contratos de duración determinada deben ser denunciados (avisados) por la parte a la que interese su finalización, si no es así, se entienden prorrogados, y el preaviso se debe hacer con 15 días de antelación.
3. Por el mutuo acuerdo de las partes durante la relación laboral, y también por las causas asignadas en el contrato de trabajo (no cumplir lo que se ha firmado).

I. LIQUIDACIÓN DE HABERES (FINIQUITO)

Al finalizar el contrato la empresa debe realizar la correspondiente liquidación de haberes (o finiquito) que consiste en abonar al trabajador una cantidad por los siguientes conceptos:

1. Abonos:

- El importe de los días del mes trabajados hasta la fecha del fin de contrato.
- La parte proporcional de pagas extras correspondiente a los días o meses trabajados hasta la finalización del contrato.
- El importe de los días de vacaciones no disfrutados.
- Cuando corresponda, el importe de los salarios de tramitación y la indemnización por la pérdida del puesto de trabajo (exentos de IRPF).

2. Descuentos:

- IRPF.
- La cuota que corresponda como cotización a la S.S. sobre todos los conceptos salariales.

La firma del finiquito significa para un trabajador dar su conformidad a la liquidación realizada por la empresa, reconociendo haber recibido todas las cantidades que la empresa pudiera adeudarle, por lo que no cabría reclamación posterior.

TEMA 9

LA SEGURIDAD SOCIAL

7. AFILIACIÓN A LA S.S.: ALTAS Y BAJAS

La afiliación a la SS es el aspecto por el que la persona protegida se incorpora al sistema de la SS, convirtiéndose en el titular de derechos y obligaciones con respecto a la misma.

La afiliación es obligatoria para todas las personas que estén incluidas en los colectivos mencionados en el apartado referente al sistema de la SS y es única para toda la vida del trabajador y para todos los regímenes, tanto el general como el especial. Puesto que la afiliación sólo se realiza una vez en la vida del trabajador, cada vez que se realice una nueva actividad laboral no deberá ser afiliado de nuevo, sino que deberá ser dado de alta en la SS. Cada vez que el trabajador cese en una actividad laboral deberá ser dado de baja en la SS.

- **Afiliación en el régimen general:** En el régimen general el empresario es la persona obligada a solicitar la afiliación o el alta en la SS de los trabajadores con anterioridad a la fecha de iniciación de la prestación del trabajo. En el caso de que el empresario no cumpla con su obligación de afiliar o dar de alta al trabajador, éste lo podrá solicitar directamente de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la SS. La propia administración laboral puede proceder a la afiliación o alta de un trabajador cuando, a consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y SS se compruebe el incumplimiento del empresario, todo ello sin perjuicio de la sanción correspondiente al empresario incumplidor. El empresario está también obligado a dar de baja en la SS al trabajador que finalice su relación laboral en el plazo de 5 días hábiles contados desde dicha extinción del contrato de trabajo.
- **Afiliación en el régimen especial de trabajadores AUTÓNOMOS:** Los trabajadores por cuenta propia o autónomos son aquellos que realizan, de manera habitual, personal y directa, una actividad económica con el fin de obtener una ganancia sin sujeción a un contrato de trabajo y aunque utilicen el servicio remunerado de otras personas. La afiliación o alta en este régimen especial de la SS debe ser solicitada por los propios interesados ante la Dirección provincial de la Tesorería General de la SS en el plazo de 30 días naturales siguientes a aquel en que comiencen las actividades. La baja en este régimen la solicitarán los interesados en el plazo de 15 días siguientes al cese de la actividad.

. LA REPRESENTACION LABORAL Y

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- LOS SINDICATOS Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.
- LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
- COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
- CONVENIO COLECTIVO.
- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

A. LOS SINDICATOS Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El sindicato es una organización que se constituye para la defensa de los intereses y para la mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados o de los trabajadores en general, dependiendo si se trata de un sindicato que agrupa a personas pertenecientes a una misma profesión (pilotos), o si se trata de una organización que agrupa a trabajadores en general.

El derecho de los trabajadores a afiliarse libremente al sindicato de su elección es un derecho fundamental recogido en la Constitución de 1978, Art. 28. Como excepción a este derecho fundamental a algunos colectivos se les prohíbe pertenecer a sindicatos y partidos políticos con el fin de que no se vea comprometida su obligación de actuar de forma imparcial (jueces, clero).

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones dentro de la empresa previo aviso al empresario, repartir información a los compañeros de trabajo pero fuera del horario laboral, recibir la información que le envíe su sindicato en el centro de trabajo y constituir secciones sindicales.

EL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO

Los sindicatos representan a los trabajadores dentro y fuera de la empresa, pero de entre todas las organizaciones sindicales existentes se hace necesario seleccionar aquella o aquellas que estén más legitimadas para representar los intereses generales de los trabajadores ante organismos nacionales (INEM o INSALUD) o internacionales (OIT). Son también lo que representan a los trabajadores en negociación colectiva entre trabajadores y empresarios.

El sindicato más representativo es aquel que en las elecciones sindicales (cada 4 años) ha conseguido por lo menos un 10% de los representantes en el ámbito nacional. En el caso de sindicatos de comunidad autónoma han de conseguir un 15% y además se les exige tener una cifra de 1500 representantes. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los representantes legales de éstos, que son elegidos mediante sufragio por todo el personal contratado en la empresa. Los citados representantes legales son: los delegados de personal y el comité de empresa:

- Delegados de personal: se eligen en empresas que cuenten con más de 10 trabajadores y menos de 50. También puede existir un delegado de personal en empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores si así lo deciden éstos por mayoría. Los delegados de personal, que pueden pertenecer a un sindicato o actuar de forma independiente, se eligen por los trabajadores en número de 1 a 3 en función del número de trabajadores que exista en la empresa. Si la plantilla cuenta con entre 6 y 30 trabajadores el número de delegados será 1; de 31 a 49 trabajadores el número de delegados será 3. Tiene que ser impar para que haya una mayoría en la toma de decisiones y no haya empate).
- Comité de empresa: es el órgano de representación colegiada de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses. Se constituyen en centros de trabajo con un número de trabajadores de 50 o más. El número de miembros se establece en función del número de trabajadores que tenga la empresa en plantilla:
 - ◆ de 50 a 100: 5 miembros
 - ◆ de 101 a 250: 9 miembros
 - ◆ de 251 a 500: 13 miembros
 - ◆ de 501 a 750: 17 miembros
 - ◆ de 751 a 1000: 21 miembros
 - ◆ más de 1000: 2 más por cada 1000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75 miembros

B. LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La elección de los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se puede realizar por iniciativa de los sindicatos más representativos, de otros sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de los representantes en la empresa y de los trabajadores de la empresa por un acuerdo mayoritario. Los promotores de las elecciones deben comunicar a la empresa y a la administración laboral (sea estatal o autonómica) su intención de celebrar estas elecciones con un periodo mínimo de 1 mes de antelación. Todos los trabajadores de la empresa con al menos 1 mes de antigüedad son electores, y pueden ser elegidos todos los trabajadores mayores de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

C. COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

• COMPETENCIAS:

- Recibir información sobre la situación de la empresa: ventas, producción, cuentas de la empresa... y también sobre la evolución del empleo en la empresa.
- Emitir informe en el caso de que la empresa vaya a proceder a reducir jornadas o reestructurar la plantilla.

- Conocer los modelos de contratación o contratos que se estén utilizando en la empresa.
- Tienen que ser informados de todas las sanciones que la empresa haya impuesto a los trabajadores debido a la comisión de faltas calificadas como muy graves.
- Conocer las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedad profesional, absentismo laboral y todos los mecanismos de prevención de accidentes que se empleen en esa empresa.

• **GARANTIAS:**

- Apertura de un expediente contradictorio en el caso de que una empresa vaya a sancionar a un representante de los trabajadores por la comisión de una falta calificada como grave o muy grave. En este expediente contradictorio deben ser oídos, además del interesado, el comité de empresa y los otros delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores en el caso de que se produzcan extinciones de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su terminación, salvo en el caso de ser sancionado por motivos disciplinarios.
- Disponer de unas horas mensuales retribuidas, de acuerdo con el número de trabajadores en plantilla, para ejecutar sus funciones:
 - ◆ de 1 a 100 trabajadores: 15 horas
 - ◆ de 101 a 250 trabajadores: 20 horas
 - ◆ de 251 a 500 trabajadores: 30 horas
 - ◆ de 501 a 750 trabajadores: 35 horas
 - ◆ más de 750 trabajadores: 40 horas

D. CONVENIO COLECTIVO

La constitución de 1978 reconoce la negociación colectiva y lo hace como un derecho fundamental que vincula a todos los poderes públicos y de la que surge la norma más peculiar del derecho del trabajo: el convenio colectivo.

El convenio colectivo es un pacto entre trabajadores y empresarios a través del cual se fijan las condiciones por las que van a regirse las relaciones laborales dentro de su ámbito de aplicación.

*** ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

El convenio colectivo tiene el ámbito de aplicación que acuerden las partes que intervienen en su elaboración:

1. Desde el punto de vista del territorio en el que se aplica este convenio colectivo puede ser:

- De empresa
- Local
- Provincial
- De comunidad autónoma
- Nacional

2. Desde el punto de vista del sector en el que se aplique el convenio colectivo afectará a una rama de la producción: por ejemplo, dentro del sector de la industria, a las industrias químicas; o dentro de la enseñanza, sólo a las escuelas privadas,...

3. Desde el punto de vista dentro de cada rama de la producción el convenio puede afectar a todos los trabajadores de la empresa o sólo a una parte de ellos.

*** obligatoriedad de convenio y las partes de este**

El convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, por lo tanto tiene eficacia general.

En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa se pueden fijar las condiciones para que las empresas que demuestren una situación económica delicada se pueda llegar a no aplicar el régimen salarial pactado en convenio.

Las partes de los convenios colectivos son las personas que pueden negociarlos:

- Los convenios de empresa se acuerdan por el comité de empresas o delegados de personal y por el empresario.
- Los convenios supraempresariales se pactan del siguiente modo:
 - Por parte de los trabajadores pueden negociar los sindicatos más representativos a nivel nacional o autonómico. También pueden participar otros sindicatos siempre y cuando tengan como afiliados al 10% de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal de ese ámbito.
 - Por parte del empresario tienen capacidad para negociar las asociaciones empresariales que integren, por lo menos, al 10% de los empresarios y que ocupen el 10% de los trabajadores afectados.

• LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Tanto la representación de los trabajadores como la de los empresarios puede tomar la iniciativa de negociar un convenio colectivo. Para ello la parte promotora debe comunicarlo a la otra parte por escrito haciendo constar el ámbito al que el convenio habrá de pertenecer o circunscribirse, las materias sobre las que se desea negociar (jornada de trabajo, vacaciones...), etc. Una copia de dicha comunicación debe remitirse a la autoridad laboral. La parte que recibe esta comunicación, sea una u otra, debe constar también por escrito y queda obligada, a menos que existan vicios de forma (errores u omisiones en los requisitos de forma exigidos por la ley) en la comunicación o que se pretenda revisar un convenio colectivo todavía en vigor, a formar una comisión negociadora en el plazo de 1 mes, estableciéndose un calendario de negociación. Esta comisión negociadora esta compuesta por representantes de los trabajadores y empresarios y es la encargada de negociar sobre las cuestiones propuestas y llegar a los acuerdos oportunos. Los acuerdos han de ser tomados por el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada representación y el texto del convenio deberá formalizarse por escrito. Dado el carácter de norma jurídica del convenio colectivo, se deben cumplir una serie de formalidades para que entre en vigor. Así, el convenio colectivo:

- Primero ha de registrarse en la oficina administrativa correspondiente en el plazo de 15 días desde la firma del convenio. Se pueden registrar en la Dirección General de Trabajo, en las Direcciones Provinciales de Trabajo y en los Departamentos de Trabajo de las Comunidades Autónomas.
- Y segundo, debe publicarse en el BOE o en el Boletín Oficial de la provincia correspondiente si fuera de ámbito provincial, en el plazo de 10 días desde la fecha de registro.

• CONTENIDO Y DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos pueden regular materias de índole económico, laboral, sindical y, en general, cuantas afectan a las condiciones de trabajo. No obstante, los convenios deben ajustarse a un contenido mínimo. Este incluye:

1. Las partes que conciertan el convenio y la determinación de ámbito personal, territorial y temporal del

convenio. Por ejemplo, un convenio colectivo de los trabajadores del metal nacional para el año 2001.

2. Debe incluir las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que se establezca en el convenio.

3. La forma, las condiciones de denuncia del convenio y el plazo de preaviso para éste.

4. Designación de una comisión paritaria formada por una representación de las partes negociadoras del convenio (de ahí paritario) para entender de cuantas cuestiones sean atribuidas, como por ejemplo, interpretar artículos del convenio (interpretaciones)

La duración del convenio colectivo es la que fijan las partes, aunque normalmente es anual o bienal. Cuando el convenio colectivo esté llegando a su término que la parte a la que le interesa denuncie la llegada del plazo de su finalización, ya que si no lo hace, se produce una prórroga del convenio por un año más. El plazo de denuncia lo fija el propio convenio, y suele ser de 2 ó 3 meses. El convenio colectivo que sucede a otro lo deroga en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se especifica que se mantengan.

• CONFLICTOS COLECTIVOS

El conflicto colectivo se produce cuando existe una controversia entre empresarios y trabajadores sobre las formas de trabajo. Las formas más comunes de exteriorizarlos son las huelgas y los cierres patronales. La Constitución reconoce, en el Art. 28.2, el derecho a la huelga.

1. La huelga consiste en la suspensión del contrato de trabajo por iniciativa de una pluralidad de trabajadores. La huelga puede ser acordada por la mayoría de los trabajadores o sus representantes legales o por decisión de sus sindicatos representativos del sector. La renuncia individual del trabajador al ejercicio del derecho a la huelga no tendría validez alguna. Sin embargo trabajadores y empresario pueden pactar en convenio colectivo la no realización de huelgas durante la vigencia del convenio comprometiéndose a solucionar por otros medios los conflictos que puedan surgir. La huelga consiste en dejar de trabajar, por lo que está prohibidas la huelga rotatoria (cada turno de trabajo hace huelga u día) y la de reglamento (producir menos, pero sin ausentarse del puesto de trabajo).

Para que la huelga sea legal es necesario que se cumplan una serie de requisitos:

- Preaviso por escrito con 5 días naturales de antelación. Tiene que ir dirigido al empresario y a la autoridad laboral y en él se tienen que hacer constar los motivos de la huelga.
- Formación de un comité de huelga, compuesto por representantes de los trabajadores, que tiene la obligación de negociar con la empresa a fin de llegar a un acuerdo y de cuidar que la huelga transcurra dentro e los límites marcados por la ley.
- El comité de huelga debe velar por el cumplimiento de los servicios mínimos. Estos servicios mínimos son los que han sido marcados para la huelga en orden a la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, herramientas, etc.

Ningún trabajador puede ser obligado a seguir una huelga, por ello es ilegal impedir el acceso al trabajo a la persona que desee trabajar. El empresario, por su parte, no puede sustituir a los trabajadores que estén en huelga por otros trabajadores contratados al efecto.

2. CIERRE PATRONAL: es la suspensión colectiva del trabajo a iniciativa del empresario. Cuando se esté llevando a cabo una huelga el empresario podrá cerrar temporalmente el centro de trabajo en el caso de que por la actitud de los huelguistas exista un notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para

los bienes de la empresa, o en el caso de que la inasistencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo impida gravemente el proceso de producción. El empresario, una vez producido el cierre, está obligado a notificarlo a la autoridad laboral en un plazo de 12 horas y a proceder a la apertura del centro de trabajo tan pronto como hayan desaparecido las circunstancias que llevaron al cierre.

41