

TEMA 1.– EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

1.– La política de empleo

1.1. Características

1.– Su creciente importancia en los últimos tiempos. Se fomentan la política de empleo por los países. Los Estado cada vez dan más interés en el fomento de estas políticas de empleo, porque se han dado un nivel de desempleo alto.

2.– La interdisciplinariedad; interesa a muchas ramas del conocimiento se manifiesta en esas diferentes ramas, en las diferentes administraciones que participan en su elaboración y los diferentes elementos en los que se basa y también en los diferentes sujetos o colectivos cuyo empleo es complicado.

1.2. Política del mercado de Trabajo

Se utilizan como sinónimos pero no son lo mismo. Política de empleo son medidas que adoptan los poderes públicos con la finalidad de crear y mantener puestos de trabajo, fomenta tanto el autoempleo como el trabajo por cuenta ajena.

La política del mercado de trabajo es la intervención de los poderes públicos dirigidos a mantenimiento del trabajo por cuenta ajena.

1.3. Definición

Se define como el conjunto de todas las medidas de los poderes públicos dirigida al pleno empleo y mejor empleo. Esta definición es amplia porque no se refiere sólo a estas actividades (de crear empleo) se adoptan en una política e inciden indirectamente en la creación de empleo.

Hay unas definiciones amplias o restringidas aquellas medidas que adoptan los poderes públicos que inciden directamente en la creación de empleo.

LEY 51/1980 DE 8/OCTUBRE

Conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución el equilibrio a corto y medio y largo plazo entre la oferta y demanda de trabajo, en sus aspectos cuánticos y cualificativos así como la protección de las situaciones de desempleo.

1.4.–Objetivos

- equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo
- proteger situaciones como el desempleo.
- Aumento de los puestos de trabajo
- Ajustar las cualificaciones profesionales de las personas que van a ocupar el puesto de trabajo. Para ello habrá que formar a las personas.
- Transparencia del mercado de trabajo, rapidez en la información entre el empresario y los futuros trabajadores.
- Previsión y prevención de las situaciones de desempleo y centrarme en determinadas zonas y sectores de la población que tienen más dificultades que otros, para encontrar el puesto de trabajo.
- Facilitación del acceso de trabajo de colectivos con dificultades para ello.

1.5.- Medidas

1.- Creación de nuevos puestos de trabajo

2.- Ocupar a desempleados en determinados puestos de trabajo que ni la Administración Pública ni las empresas privadas ofrecen (contratan personas a través del INEM y recibe subvenciones)

3.- Fomento del Empleo (Autoempleo)

4.- Reparto de trabajo (contrato de relevo, tiempo parcial, reducción de jornada de trabajo, eliminación de las horas extraordinarias)

5.- la flexibilización del mercado de trabajo (abaratando los despidos, es decir, la disminución de las indemnizaciones por despido). Hacer también la contratación más barata. RD 5/2001 de 3 de marzo.

6.- movilidad funcional y geográfica de la fuerza determinada.

7.- mediación institucional y del mercado de trabajo a través de las oficinas de empleo.

1.6.- ¿Quién elabora las políticas de empleo?

La Administración del Estado elabora la política de empleo (149.1.7 CE), sin embargo la CCAA también intervienen a través del artículo 148 CE de desarrollo económico y financiero de la CCAA, y lo mismo ocurre con las corporaciones locales, por el desarrollo económico-financiero local.

Desde 1948 se inicia el desarrollo de una Política de Empleo comunitaria a través del Consejo, la Comisión elaboran unas conclusiones conjuntas e intervienen diversos organismos que dan su opinión y el Consejo y la Comisión dan unas opciones a los países que elaboran los planes que una vez elaborados se devuelven al Consejo y Comisión para que las corrija. Hay unos criterios para la política de empleo comunitaria. Ahora lo que hay es un proceso de control y de observación.

2. Fomento de empleo

Una medida que se adopta para conseguir unos determinados objetivos de la política de empleo.

Clases de medidas de fomento de empleo:

1.- Uno de los criterios es el tipo de trabajo que se fomenta. (Durante los 90 se fomenta el contrato temporal, pero lo que se conseguía era precarizar el trabajo; en el 97 se tiende sin embargo a la contratación estable, modificando así el artículo 17 del ET).

2.- El de los colectivos cuya contratación se pretende (jóvenes menores de 30; mayores de 45; el primer empleo; minusválidos. No siempre los colectivos son los mismos en los diferentes estados de nuestro entorno)

3.- El estímulo que se utiliza para crear empleo, que es lo que se le da al empresario o a la Administración para que cree empleo (bonificaciones, las subvenciones, cotizaciones a la SS; formación gratuita, exenciones en determinados impuestos)

4.- Los sujetos que elaboran la política de empleo, las administraciones de las cuales procede la política de empleo.

¿Que ocurre con la CCAA de Asturias?

Lo que ha hecho es firmar el Pacto institucional por el empleo firmado por UGT y CCOO, los sindicatos más representativos.

El Gobierno de la Comunidad Asturiana y por la FADE (del 2000 al 2003). Se convocan puestos de trabajo y se conceden subvenciones. Financiado con 87000000 millones. Los ejes sobre los que se va a trabajar son cuatro:

- industria
 - formación
 - empleo
 - seguridad y salud en el trabajo
-
- Se fomenta principalmente la contratación indefinida de menos de 30 años, parados de larga duración, de más de 45 años y mujeres en profesión u oficio en los que se hayan subrepresentadas, minusválidos y personas con peligro o riesgo por exclusión social.
 - También se subvenciona la conversión de empleo temporal en empleo indefinido (350000 ptas.), son contrato de trabajo de más de 45 años, mujeres en profesión u oficios en los que se hayan subrepresentadas, minusválidos y personas con riesgo de exclusión social.
 - Los Contratos formativos en indefinidos, los minusválidos y mujeres en profesión y oficios subrepresentados (100000 ptas. De subvención)
 - El contrato de trabajo indefinida a tiempo parcial.
 - Otras medidas son el reparto de trabajo para la creación de empleo sustituyendo las horas extras, reducción del tiempo de trabajo en la jornada anual o semanal.

Acciones para adaptar las RRHH existentes para adaptarlo a los puestos de trabajo correspondiente.

05/03/01

4 medidas que se recogen en el OJ y que fomentan el empleo.

1.- Regulación del Contrato de trabajo indefinido para fomento del empleo.

Regulado en la Disposición Adicional 1ª del RD 5/2001 de 2 de marzo. Esta disposición adicional hace referencia a este contrato y tiene una regulación parecida a otro contrato indefinido. Debe realizarse por escrito y con un modelo oficial.

La diferencia entre un contrato de trabajo normal y este contrato, está en la indemnización que se obtiene en el caso del despido objetivo que se declara improcedente, que será 33 días de salario por año de servicio, con un total de 24 mensualidades (máximo) ya recogido en la reforma del 97. Lo que introduce nuevo el RD 5/2001 son los colectivos a los que se puede aplicar este contrato.

Son:

- jóvenes entre 16 y 30 años
- parados inscritos en el INEM al menos 6 meses
- mayor de 45 años
- minusválidos
- mujeres

Antes, los colectivos que pertenecían o reconocía la ley del 97 eran jóvenes de 18 a 29 y parados que estuvieran como mínimo inscrito 1 año en el INEM.

Este tipo de contrato de trabajo también puede utilizarse en una CONVERSIÓN, es decir, pasar un contrato temporal o uno formativo a contrato indefinido, siempre y cuando que afecten a una persona incluida en estos colectivos de los que se hablaron anteriormente.

Para evitar situaciones de fraude, hay límites entre los cuales encontramos el plazo de 6 meses para evitar que se despidan a trabajadores que se encontraban con un contrato de trabajo indefinido y que luego pase otra vez a contratarse bajo la modalidad del contrato de trabajo indefinido para fomento de empleo. Tampoco podrá realizarse el despido colectivo. Pero en este caso, el plazo de 6 meses se rebaja a 3 meses, siempre y cuando los representantes de las dos partes estén de acuerdo.

2.- Trabajadores discapacitados.

Disposición adicional 3ª del RD 5/2001.

Debe existir contrato de trabajo indefinido para fomento de empleo. En la Ley 66/97 hay otras medidas recogidas en la LISM (Ley de Inserción del Minusválido). La Ley de acompañamiento para los presupuestos del 98 modificó el artículo 38 de esa ley, que reconoce que los empresarios que en su empresa tengan una plantilla más de 50 trabajadores, debe de guardar un 2% de los puestos para los minusválidos (para las empresas públicas o privadas)

El único problema de esta ley es que no se aplica.

En la ley 30/98 de acompañamiento a los presupuestos del 99 se introducen medidas alternativas; en el caso de que no cumple la ley 66/97.

- 1.- Celebración de un contrato civil o mercantil de colaboración productiva con un centro especial de empleo o un trabajador autónomo discapacitado.
- 2.- Realizar un contrato civil o mercantil para que se preste un servicio accesorio o auxiliar de la actividad principal de la empresa.
- 3.- Desarrollo de actividades de patrocinio o donaciones.

3.- Rebaja de impuestos (que también afecta a los minusválidos)

El Impuesto de Sociedades tiene una rebaja si el empresario contrata a un minusválido. Artículo 36.b Ley de Impuesto de Sociedades.

4.- Bonificaciones a cotizaciones sociales (Esquema del programa del fomento de empleo.)

Las bonificaciones funcionan en Contingencias Comunes y a la parte que le toca pagar al empresario.

Primero hay que hallar lo que debe pagar el empresario y de la cantidad resultante hay que aplicar la bonificación que está recogida en el Programa nacional de Fomento de empleo y resultado será lo que debe aportar el empresario donde quedará recogido en el TC2.

BENEFICIARIOS: Aquellos a los que se puede aplicar las bonificaciones.

- 3.- Regulación de la demanda interior de empleo y reparto de trabajo.

Medidas concretas en los que de una manera indirecta afectan a la demanda interior de empleo y reparto de trabajo.

Mecanismos:

1.- Regulación jurídica de la vida activa.

Existen algunas normas que inciden sobre el comienzo y final de la vida activa (artículo 6 ET no se puede contratar a nadie mayor de 16 años ni menor de 65 años, en algunos casos, ya que es la edad mínima de jubilación).

La Disposición Adicional 10ª establecía unas medidas que tendían a evitar que personas de determinada edad siguieran trabajando. Son:

- Incapacitación total para trabajar a los 69 años, pero fue declarado inconstitucional, porque decía que atentaba al derecho de trabajar. Es eliminada.
- Posibilidad del Gobierno de fijar edades inferiores de capacitación y extinción de la relación laboral en función de las posibilidades de la SS y del mercado de trabajo.
- Que la negociación colectiva estableciese libremente las edades de jubilación.

El RD 5/2001 ha derogado la Disposición Adicional 10ª del ET, con lo cual no se sabe aún si la edad de jubilación ahora mismo es materia de convenio colectivo.

2.- Reparto del empleo

Medidas:

- Reducción del tiempo de trabajo: Artículo 35 ET, que hace referencia al máximo de horas extras que se puedan realizar (80 horas anuales)

Artículo 34, 38, 37 ET que hacen referencia al tiempo de jornada, vacaciones y descanso, respectivamente.

Prohibición del pluriempleo, en principio no hay normas prohibitivas sobre este tema. En caso de la Administración pública si existe, recogida en la ley 53/84.

- Fomentar el trabajo a tiempo parcial, fomentar el contrato a tiempo parcial que ha sufrido una modificación por el RD 5/2001; siempre que la jornada esté por debajo de la jornada habitual será TIEMPO PARCIAL.

3.- Emigración

Existen normas que protegen a las personas que se fueron pero que vuelven y que es una ley del 71 donde se recoja ayudas a los emigrantes y planes de emigración programada.

4.- Formación ocupacional y profesional en las empresas.

Hay que clasificar las diferentes modalidades de formación ocupacional.

1.- Según su ubicación institucional:

- *formación reglada*, impartida dentro del sistema Educativo.
- *Formación ocupacional*, complemento a la formación reglada y que se desarrolla mediante prácticas o cursos especiales.

Objetivos de la formación ocupacional:

- tratar de favorecer la inserción de personas en el mercado de trabajo.
- conseguir la readaptación de determinados trabajadores cuya formación ha quedado anticuada.
- Complementar la formación que ya se tiene.

2.- Según el momento en que se lleva a cabo:

- *Formación inicial*; con carácter previo al inicio de la vida laboral
- *Formación continua*: dirigido a trabajadores empleados y que poseen unos conocimientos profesionales previos.

Objetivos de la formación continua:

- Ampliar su formación, complementarla
- Readaptarse a nuevas tecnologías.

Acciones formativas ocupacionales de ámbito nacional desarrolladas por o con apoyo de los poderes públicos

1.- PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PLAN FIP)

Regulado en el RD 631/1993 de 3/mayo.

Objetivos; se organizan acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a trabajadores desempleados para facilitar su inserción o reinserción en el mercado laboral.

Actividades que desarrolla; cursos de formación que pueden ser presenciales o a distancia y prácticas en aulas taller o empresas. Estos cursos son gratis y con derecho a beca.

¿Quién lo gestiona?; el INEM. En las CCAA donde se han trasladado la gestión a otras entidades, serán esas entidades las que lo gestionarían.

Colaboradores; las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales y las entidades públicas y privadas que se dediquen a la formación y con los que se ha firmado un convenio.

¿Quién lo financia? El INEM y el Fondo Social Europeo.

2.- PROGRAMA DE ESCUELA TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO.

La regulación de la escuela taller y la casa de oficio se encuentra en la orden de 3 de agosto de 1994.

La de los talleres de empleo se encuentra en el RD de 22/febrero/1999 y la OM de 9/marzo/1999 que desarrolla la anterior.

Los objetivos de la escuela taller y casa de oficio son la inserción de jóvenes desempleados menores de 25 años y actividades formativas que se desarrolla primero en una etapa teórica donde se puede conseguir una beca del Plan FIP y la segunda etapa práctica que se conjuga también con formación que se denomina Formación en alternancia.

Duración de la escuela taller y casas de oficio es máximo de 2 años para las escuelas taller y para las casas de oficio, 1 año.

Los promotores serán las entidades públicas y asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, y están financiadas por subvenciones públicas.

Los **talleres de empleo** tienen su objetivo en completar el programa de escuela taller y casas de oficio, es decir, extender la formación en alternancia a desempleados menores de 25 años que realizan obras y servicios de utilidad pública con nacimientos de empleo.

Los promotores son entidades públicas, o privadas sin ánimo de lucro.

La duración es como mínimo de 6 meses y como máximo de 1 año.

La actividad que realizan es formación en alternancia.

3.- OFERTA FORMATIVA DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

Se encuentra regulada en la Orden 14/julio/1998; su objetivo es proporcionar una oferta de centros formativos a aquellos empresarios que hayan contratado trabajadores en formación y no hayan optado por impartir directamente la formación exigida para realizar esa actividad.

Esta formación la proporciona indistintamente centros de FP que dependan del INEM, Casas-Taller, Escuelas de oficio, Centros de FP que dependan del Ministerio de Educación, asociaciones empresariales o asociaciones sindicales que estén acreditados y que sean creados por los agentes sociales, o también centros privados acreditados.

La financiación; el coste alumno/hora lo fija el INEM y esta cantidad la tiene que pagar el empresario al centro de formación. El empresario puede deducir las cantidades que previamente lo había pagado, la cotización por formación que tiene que realizar.

4.- ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA.

3º acuerdo nacional de formación continua que se aprobó el 2/febrero/2001 firmado por asociaciones empresariales y sindicatos que se complementa por el Acuerdo tripartito de formación continua donde interviene el Estado en materia de gestión, de 19/diciembre/2000.

Las actividades son planes de formación de empresa que se pueden promover en empresas de más de 100 trabajadores y con menos de 100, hay que agruparse para que se forma el Plan agrupado; también proporciona permisos individuales de formación a trabajadores.

La financiación es a través de la cuota de FP que se recauda con las cuotas de SS.

Antes, esto lo gestionaba el FORCEN, pero ahora es la Fundación tripartita que incluye representación del Estado, sindicatos y asociaciones empresariales.

5.- PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Vigente desde 1998 hasta 2002.

Los objetivos son que se pretende desarrollar un sistema integrado de información y orientación profesional. También garantizar la calidad, evaluación y seguimiento de la formación profesional. Programar oferta de formación a determinados colectivos con necesidades específicas.

19/03/01

TEMA 2: SELECCIÓN Y COLOCACIÓN DE TRABAJADORES.

2.1.- Medios de información en el mercado de trabajo.

Mecanismos que nos permiten conocer la Oferta y en su caso la Demanda de empleo.

Simples, serían el boca a boca, los anuncios en tablones en empresas, centros de formación, escuelas de negocio, universidades.

Complejas, serían Internet o el INEM

La primera fase para la colocación para el puesto de trabajo sería el conocimiento de oferta y demanda.

2.2.1- Agencias de colocación y servicios de empleo.

Las agencias u oficinas de colocación se establecieron por iniciativa privada, pero en los años 30 comenzó a restringirse su actuación y aparecen agencias u oficinas de colocación de carácter público. Se restringen las privadas porque sus servicios eran muy caros.

El convenio nº 96 de la OIT ratificado en España en 1971 hace referencia al establecimiento a que las agencias privadas convivan con las agencias públicas y el otro es un monopolio público de las agencias de colocación y las privadas tienen una regulación restringida.

Este convenio fue revisado por el convenio 181 OIT de 1997 y en este convenio 181 se muestran partidarios a la utilización de agencias de colocación privadas y públicas.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo de la Comunidad Europea dice que la actividad de intermediación del mercado de trabajo es de carácter económico y admite que convivan las agencias de colocación privadas y públicas.

En España se funcionó con el monopolio público de agencias de colocación hasta 1994 y esta prohibición de agencias de colocación de carácter privado aparecían recogidas en diversas leyes.

La primera redacción del ET de 1980 prohibía la actuación de agencias de colocación de carácter privado.

Con la reforma de 1994 se altera esta situación y el artículo 16.2 del ET reconoce el derecho a crear agencias de colocación privadas pero que no tengan ánimo de lucro.

Requisitos que deben cumplir agencias de colocación privadas.

- el servicio público de empleo debe autorizar la existencia de la agencia concreta de que se trate.
- Deben coordinarse con el INEM en las condiciones que se establezcan en el convenio con el INEM.
- La remuneración que recibe la agencia por parte del empresario y trabajador debe cubrir únicamente los gastos ocasionados por los servicios prestados.
- Deben garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo.

Este tema de agencias de colocación sin fines lucrativos y servicios integrados para el empleo, se encuentra regulado en el RD de 1995 735/1995 de 5/mayo.

Las agencias de colocación pueden ser personas físicas o jurídicas y entre estas entidades de carácter público o privado.

Ejemplos; universidades, ayuntamientos, entidades, sindicatos.

2.2.2.- Servicios Integrados por el Empleo (SIPE)

Regulado en el RD 735/1995 de 5/mayo y lo desarrolla por una Orden de 10/octubre/1995.

Estos SIPE funcionan en el marco de los Planes de SIPE.

Se persigue la organización y articulación de políticas activas de empleo.

Hay que suscribir un convenio con el INEM y llevan a cabo actuaciones de carácter personalizado con la finalidad de acompañar al demandante de empleo desde el primer momento en el que se inicia el proceso para buscar trabajo.

Requisitos que deben cumplir las entidades que quieren participar en los SIPE:

- Personalidad jurídica y capacidad de obrar.
- Sin fines lucrativos
- Disponer de medios propios adecuados para llevar a cabo la actividad establecida en el convenio.

Acciones que se pueden llevar a cabo en el plan del SIPE.

- Entrevista ocupacional; entrevista personal en profundidad para conocer las aptitudes que tiene esa persona y el perfil del demandante de empleo.
- Calificación profesional, si trabaja a través de acciones dirigidas a comprobar la profesionalidad de los demandantes de empleo para una ocupación determinada.
- Plan personal de empleo, actuaciones individualizadas dirigidas a demandantes de empleo que carezcan de un proyecto personal y no tengan definidas las acciones a realizar para mejorar sus posibilidades de empleo.
- Información profesional para el empleo; dar a conocer al demandante de empleo los requisitos que debe cumplir para entrar en el mercado de trabajo y opciones disponibles.
- Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación; actuaciones dirigidas a demandantes de empleo que tengan especial dificultad para integrarse en el mercado laboral debido a barreras personales.
- Búsqueda activa de empleo; técnicas que facilitan el proceso de búsqueda de empleo.
- Programas mixtos de empleo y de FP; formación en alternancia (estudios y prácticas)
- Planes específicos para la adquisición de experiencia profesional; dependiendo de la especialización se desarrollará un programa u otro.
- Información y asesoramiento para el auto-empleo; se informa de todo lo relacionado con la creación de una empresa.

En Asturias, se han firmado convenios con el Ayuntamiento de Gijón, Avilés y San Martín del Rey Aurelio y el sindicato UGT.

2.2.3.-Servicios públicos de empleo.

Son las oficinas públicas de colaboración que dependen del INEM. Son registros donde se recogen las ofertas y demandas de empleo para que se pongan en contacto.

La utilización de estos servicios es facultativo y gratuito.

En el marco de diferentes programas, para recibir subvenciones se debe realizar la contratación por medio del INEM.

2.3.-Empresas de selección de personas.

Las agencias privadas de selección de personas no estaban prohibidas.

La actividad de selección se limita a comprobar por cuenta de las empresas que contratan sus servicios, las aptitudes y características de los candidatos que se presentan para la ocupación de un puesto de trabajo, pero sin asumir ninguna tarea relativa de puesta en contacto de oferta y demanda de empleo.

Las actividades de selección se llevan a cabo cobrando, de tal manera que esta actividad puede ser desarrollada por entidades con o sin ánimo de lucro.

Ejemplo, el INEM, a través de sus servicios técnicos de selección y orientación en el empleo.

2.4.- ETT's

Admitidas en España desde 1994 la ley 14/1994 de 1/junio desarrollada por el RD de 13/enero/1995 y modificada por la ley 29/1999 de 16/julio.

Las ETT's se define como aquella cuya actividad consiste en contratar a personas por un tiempo determinado con la finalidad que presten servicios en otra empresa, pero siendo la ETT la empresa empleadora.

Estos tipos de contrato sólo puede llevarlos a cabo las ETT's que tengan autorización administrativa y esta autorización la concede la Dirección provincial de Trabajo y de SS donde se encuentra el centro de trabajo de la empresa.

Si la ETT tiene centros de trabajo en diferentes provincias, la autorización la concede la Dirección General de empleo. Si se produce un cambio geográfico, hay que volver a solicitar una nueva autorización.

¿QUIEN PUEDE SER UNA ETT?, Toda persona física o jurídica que pretende llevar a cabo ese tipo de actividad.

Los requisitos que debe cumplir:

- Persona física o jurídica
- Disponga de estructura organizativa que le permite cumplir las obligaciones que asume como empleador.
- Dedicarse en exclusiva la actividad de ETT.
- Carecer de obligaciones de carácter fiscal o de SS.
- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales y de las obligaciones con la SS.
- No haber sido sancionado con suspensión de la actividad en más de dos ocasiones.
- Incluir en su denominación el término ETT.

GARANTÍA FINANCIERA.

La tienen que poner a disposición de la autoridad que concede la autorización administrativa y la tiene que poner la ETT.

Puede ser dinero en efectivo o valores públicos y debe ser puesta en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

También cabe la posibilidad de presentar un aval o fianza que sea apoyada por un Banco, Caja, etc o mediante una póliza de seguros.

La cuantía es de 25 veces el SMI en cómputo anual para obtener la primera autorización y para las siguientes,

la garantía debe alcanzar el 10% de la masa salarial del ejercicio económico del año inmediatamente anterior.

Nunca la garantía financiera de un año puede ser inferior a la del año anterior.

Sirve para responder de las indemnizaciones fiscales y de SS.

Si cesa la actividad de la ETT y queda dinero, se le devuelve.

Debe destinar el 1% de la masa salarial para la formación de los trabajadores que luego cederá a otra empresa.

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN (CPD)

Contrato que celebra la ETT y la empresa usuaria y se celebra en iguales supuestos e iguales condiciones que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada.

Se formaliza siempre por escrito, en modelo oficial y por duplicado.

Información que debe contener.

- datos identificativos de la ETT, número de autorización administrativa, vigencia temporal, NIF, código de cuenta de cotización a la SS.
- Datos de la empresa usuaria, NIF y código de cuenta de cotización de SS.
- Causa de contratación temporal
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida
- Riesgos profesionales del puesto a cubrir,
- Duración del contrato
- Lugar y horario de trabajo
- Precio convenido que cobra a la empresa usuaria.

¿CUANDO NO SE PUEDEN CELEBRAR LOS CPD?

- Sustituir trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Realizar actividades especialmente peligrosas para la seguridad o salud del trabajador (algunos puestos en la construcción, minería de cielo abierto, industrias extractivas, plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos; exposición a radiaciones ionizantes; exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos; riesgos eléctricos con alta tensión; exposición a agentes biológicos.
- Cuando se ceden de una ETT a otra trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO

Se celebra entre el trabajador y ETT. Debe formalizarse por escrito y triplicado y registrarlo en el INEM en un plazo de diez días.

Contenido:

- identificación de las partes contratantes
- identificación de la empresa usuaria
- causa del CPD
- contenido de la prestación laboral
- riesgos del puesto de trabajo
- duración estimada, puede ser indefinido o de duración determinada

- lugar y horario de trabajo
- remuneración convenida.

20/03/01

La ETT es la que paga, la que cotiza. Los poderes de dirección los ejercen conjuntamente la ETT y la empresa usuaria.

Nunca en el contrato entre ETT y trabajadores puede haber cláusulas en los que el trabajador debe de pagar algo a la ETT.

En materia de prevención, formación y reconocimientos médicos la encargada de llevarlos a cabo es la ETT.

La empresa usuaria tiene facultades de dirección y control respecto a la actividad laboral.

La empresa usuaria, en caso de que la ETT no pague ni salario ni cotizaciones debe pagar, ya que hay responsabilidad subsidiaria.

En caso de que el contrato fuera fraudulento, la responsabilidad aquí será solidaria.

2.5.- Supervisión y control de los actos de empleo.

Los objetivos son controlar que se cumpla la legalidad vigente y conocer el mercado de trabajo.

Hay dos tipos de control; de carácter público, llevado a cabo por los poderes públicos y de carácter colectivo de los actos de empleo; llevado a cabo por los representantes sindicales y unitarios.

SUPERVISIÓN PÚBLICA.

Exige u obliga que el empresario notifique que se va a llevar a cabo una determinada actuación, puede ser antes o a posteriori.

Ejemplo, contrataciones y extinciones de contratos individuales; traslados colectivos que acuerde el empresario y representantes de trabajadores; despidos colectivos; suspensión de contratos de trabajo de carácter colectivo.

Se lleva a cabo también a través de la autorización administrativa para actos de empleo como el Despido colectivo.

CONTROL COLECTIVO DE LOS ACTOS DE EMPLEO, llevado a cabo por representantes de los trabajadores.

- Entrega de copia básica de los contratos de trabajo en 10 días.
- Deber de informar a los trabajadores de la evaluación del empleo en la empresa, por lo menos cada tres meses (artículo 64 ET). Obligación del empresario.
- Informar y consulta para llevar a cabo determinados actos de empleo dentro de la empresa. Obligación del empresario.

TEMA 3.- EMPLEO DE EXTRANJEROS

3.1.-Las restricciones al empleo de extranjeros y sus excepciones.

Lo que se quiere conseguir con la Ley de Extranjería es proteger el trabajo de los españoles y el trabajo de los comunitarios.

La forma de restringir el acceso de trabajadores a los extranjeros es la exigencia de autorizaciones administrativas.

La ley que regula la extranjería es la Ley Orgánica de 1/enero/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros que ha sido modificada por la ley 8/2000 de 22/diciembre. Y estas a su vez, modifican la ley anterior de 1985. Queda vigente el RD 155/1996 que desarrollaba y derogaba el RD que a su vez desarrollaba la ley de 1985.

Los colectivos que quedan excluidos de la Ley de Extranjería.

- Agentes diplomáticos y Funcionarios consulares acreditados en España, así como los de miembros de las misiones diplomáticas permanentes o especiales y de los oficiales consulares y sus familiares que en virtud de normas de derecho internacional están exentos de la obligación de obtener un permiso de residencia.
- Personas que trabajan en misiones permanentes o delegaciones ante los organismos intergubernamentales con sede en España o en conferencias intergubernamentales que se celebren en España.
- Funcionario que estén destinados en organizaciones internacionales.
- Ciudadanos comunitarios.

EXCEPCIONES A LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO

- los técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados por el Estado, las CCAA o los Entes locales.
- Los profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española
- El personal directivo y el profesorado extranjero, de instituciones culturales docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.
- Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española.
- Los corresponsales de medios de comunicación social extranjeros, debidamente acreditados, para el ejercicio de la actividad informativa.
- Los miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos o investigaciones en España, autorizados por el Estado.
- Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada.
- Los ministros, religiosos o representantes de las diferentes iglesias y confesiones, debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas, en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas.
- Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos homologados internacionalmente, siempre que limiten su actividad a funciones estrictamente sindicales.
- Españoles que origin que hubieran perdido la nacionalidad española.

2.3.- Solicitud y tramitación del permiso de trabajo.

Se encuentra regulado en el RD 155/1996. Los sujetos legitimados para solicitar el permiso son:

- empresario que pretende emplear al extranjero cuando se trate de realizar actividades por cuenta ajena.
- Personas que ostentan la representación o actúen por delegación del empleador.
- El propio extranjero cuando va a trabajar por cuenta propia o cuando el empresario no solicitó.

Los documentos a presentar en la solicitud por parte del trabajador son:

- Copia del pasaporte o documento de viaje.
- Certificado de antecedentes penales
- Certificado médico – oficial
- 3 fotografías.

El empresario debe presentar los siguientes documentos:

- CIF
- Número de afiliación a la SS
- Oferta de trabajo a cubrir
- Memoria descriptiva de las actividades de la empresa y del puesto que se pretende ocupar.

Lugar donde se solicita:

- Ante la Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, ahora, esto se llama la Conserjería de Trabajo.
- oficinas de extranjeros.

2.4.– Condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros.

El artículo 10 de la Ley de Extranjería dice que no cabe distinguir condiciones de trabajo por la nacionalidad, donde también se recoge es en el artículo 17.2 ET.

Los extranjeros que reúnen los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollan tendrán derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como el acceso al sistema de la SS, de conformidad con la legislación vigente.

Los extranjeros residentes en España podrán acceder, en igualdad de condiciones que los nacionales de los Estados miembros de la UE como personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo público que convoquen las Administraciones Públicas.

El Reglamento de 1996 (165/96). Este reglamento no queda derogado en todo aquello que no fuera contrario a la ley vigente 8/2000. El artículo 69 de este reglamento recoge esta prohibición de diferenciación en las condiciones de trabajo para los trabajadores extranjeros.

Prohibición de diferenciación también en el artículo 17 E.T no discriminación en las relaciones laborales.

Derecho de libertad sindical y derecho de huelga de los extranjeros, artículo 11 de la ley 5/2000: Los extranjeros tendrán derecho a sindicarse libremente a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles cuando tengan autorización de estancia o residencia en España.

Cuando están autorizados a trabajar, podrán ejercer el derecho de huelga

Sistema de contingencias

Base normativa; Reglamento 155/96 ya que desde 1993 se estaba utilizando un sistema de contingencias sin ninguna base normativa, solo base reglamentaria.

Hoy, aparece recogido en el artículo 39 de la Ley 4/2000 modificado por la ley 8/2000.

El Gobierno puede fijar las contingencias y para ello debe tener en cuenta la Situación Nacional de Empleo, las propuestas que le eleven las Comunidades Autónomas y previa audiencia del consejo Superior de Política de Inmigración y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas establecerá anualmente siempre que existe necesidad de mano de obra, contingente en el que se fijará el número y los caracteres de las ofertas de empleo que se ofrecen a trabajadores extranjeros que no se hallan ni sean residentes en España, con indicación de sectores y actos profesionales. A estos efectos, los propuestos que pueden elevar las CCAA incluirán el número de efectos de empleo y las características profesionales de los trabajadores.

TEMA 4.- LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE LOS CIUDADANOS COMUNITARIOS.

4.1.- Significado y regulación

Tratados TCECA (Art. 69)

TCEEA (Art. 96)

TCEE Año 57 (Art. 39)

Tratados que han ido sufriendo modificaciones (AVE, TUA)

TCECA y TCEEA; a través de estos tratados se ejecutaba el derecho de la libre circulación, pero sólo correspondiente a los trabajos que formaban parte de los sectores de actividad que formaban estos tratados.

TCEE; a través del artículo 39 reconoce el derecho de libertad de circulación a todos los trabajadores independientes del sector de actividad del que forman parte.

Regulación de la libre circulación:

Marco normativo: Reglamentos, Directivas, Normativas internas.

REGLAMENTOS;

- RD 1612/1968 de 15 Octubre que regula la libre circulación de trabajadores, dentro de la comunidad.
- RD 1251/70 de 29 de junio sobre el Derecho de los trabajadores a permanecer en un Estado miembro después de haber ejercido en una actividad.
- RD 312/76 de 9 de febrero sobre derechos sindicales.

DIRECTIVAS

- 64/221 del año 64 de 25 de febrero, sobre reglas de coordinación en materia de desplazamiento y residencia por razones de orden público.
- 68/360 del año 68 de 15 de octubre, sobre supresión de restricciones en desplazamiento y residencia de los trabajadores y sus familiares.
- 72/194 del año 72 de 18 de mayo, sobre escolarización de los hijos de emigrantes.
- 77/486 del año 77 de 25 de julio, sobre escolarización de los hijos de emigrantes.

- 90/366 de 2 de junio, sobre los derechos de residencia de los trabajadores por cuenta ajena.
- 90/366 de 2 de junio, sobre derecho de residencia de los estudiantes.

NORMATIVA INTERNA.

Por la cual se transponen estas directivas.

RD 766/1992 de 26 de junio modificado por el RD 737/95 de 5 de mayo.

4.2.- Ambito subjetivo.

Las normas que regulan la libertad de circulación se aplica a:

--- Trabajadores por cuenta ajena.

--- Nacionales de estados miembros de la UE o de alguno de los países que ha firmado el acuerdo económico europeo (Noruega, Liechtenstein o Islandia.)

A los trabajadores por cuenta propia se les aplica otras libertades (de servicio o establecimiento)

El trabajador por cuenta ajena a nivel comunitario, será aquel trabajador que tenga un contrato temporal o contrato indefinido, tiempo completo o tiempo parcial, los fronterizos.

Los nacionales de los estados miembros, son los trabajadores de cualquiera de los estados miembros de la comunidad o de aquellos que firmaron el acuerdo sobre el espacio económico europeo y todavía no forman la comunidad.

En el artículo 299 TCEE dice que países de la comunidad a los que a sus ciudadanos no se aplica este derecho de circulación no se aplica a los ciudadanos de las Islas Feroe, Británicas procedentes de las Islas del Canal de la Mancha y la Isla de Mar.

También hay otros países no europeos pero que mantienen relación con países europeos y a estos se aplica el Derecho de libertad de circulación (dependiendo de los convenios)

También hay acuerdos de asociación y cooperación entre CE y otros países como por ejemplo Turquía , estados que se prevee que van a entrar en la comunidad próximamente.

El derecho de libertad de circulación está matizado en cada cosa.

4.3.- Contenido y alcance

Cuando se produzca un desplazamiento entre dos estados miembros.

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN: Art. 39 CEE y supone la obligación de toda discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores y las empresas miembros respecto al empleo, retribución y demás.

Este derecho comprende:

1.- El derecho a responder a ofertas efectivas de trabajo.

2.- El derecho a desplazarse libremente para responder a ofertas de trabajo a todos los territorios de los estados miembros.

3.- El derecho a residir en cualquier estado miembro para desarrollar en cualquier empleo aplicándose las disposiciones reglamentarias y administrativas que se aplican a los trabajadores nacionales.

4.- El derecho a pertenecer a un estado miembro después de ejercer en él un empleo.

LA NO DISCRIMINACIÓN DURANTE EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD TANTO EN EL ACCESO DEL TRABAJO Y DURANTE EL DESARROLLO LABORAL.

Esta no discriminación en el acceso al trabajo implica que no se pueden utilizar normas, reglas, ni prácticas administrativas que suponga una discriminación bien sea directa o indirecta.

El Reglamento 4 del 1612/68 establece que si existen disposiciones legales reglamentos o administrativos en un Estado que limita el acceso a extranjeros, a los ciudadanos comunitarios no se les aplica esas limitaciones, no serán consideradas como extranjeros.

También se manifiesta en la posibilidad de utilizar los mismos servicios de empleo que los de los estados miembros y para ello se crea una oficina europea de coordinación para recibir información de empleo a ámbito comunitario. Esta oficina fue complementada por la Red u-ure 1993.

Algunas limitaciones de este derecho a la no discriminación son:

--- Una de las formas de limitar sería el idioma.

El Tribunal de Justicia de la CE dice que se puede someter al acceso de un empleo con determinados conocimientos lingüísticos cuando el puesto que se desarrolla implica la necesidad de conocer determinados idiomas.

--- El Reglamento comunitario establece que si se conceden beneficios para contratar trabajadores nacionales; los nacionales de estados miembros van a ser considerados nacionales.

A esto hay una excepción que es una directiva 63 que establece que con relación con empresas cinematográficas, si algún estado se establece beneficio para contratar nacionales aquí no incluye a los nacionales de los estados miembros sólo a los de esa nación.

La no discriminación en el desarrollo de la actividad laboral esto significa que se va a prohibir todo tipo de discriminación por nacionalidad en la retribución en las causas de despido, en la reinserción profesional, en las ventajas sociales, en el acceso a las escuelas de formación profesional y centros de readopción de enseñanza, derechos sindicales y representación de los trabajadores en la empresa, derecho a la vivienda, derecho a la enseñanza de los hijos de trabajadores.

--- La no discriminación del derecho sindical.

Esto implica que los trabajadores migrantes tienen derecho al voto y al acceso a la puesta de administración y dirección de una organización sindical y también pueden ser elegidos para puestos de representación unitaria.

En relación con la enseñanza de los hijos de trabajadores migrantes, la no discriminación implica que los hijos de estos serán admitidos en los cursos de enseñanza general y enseñanza profesional en las mismas condiciones que los hijos de los trabajadores en esa nación.

En relación con la vivienda, todos los derechos que tengan los nacionales también los tienen los extranjeros y podrán inscribirse en las listas de solicitud de vivienda en el territorio donde ejercen su trabajo. Cualquier actuación discriminatoria que se establezca en un convenio colectivo o en un contrato individual bien sea

relacionada con el acceso al empleo y desarrollo de empleo será nulo.

4.4.– Derechos accesorios.

Las libertades accesorias son:

1.– Libertad de desplazamiento; implica la posibilidad de entrar o salir de un estado miembro únicamente con el DNI o pasaporte válido.

2.– Libertad de residencia; se concreta en la posibilidad de obtener una tarjeta de residencia para los estados miembros y lo tiene que expedir las autoridades de la nación donde va a residir.

Si la libertad de libre circulación se reconoce para aquellos casos en los que se obtenga una oferta de trabajo o por el contenido puede ir a buscar empleo.

El artículo 39 TCEE parece ser más restrictiva, sólo se da esa tarjeta si ya tienes oferta de empleo.

Reglamento 1612/68 es mas amplio y puede venir a buscar empleo sin necesidad de que yo venga.

El Tribunal de Justicia CE establece que las disposiciones del derecho comunitario que regula la libre circulación de trabajadores no son obstáculos para que la legislación de un estado miembro establezca que otro nacional de otro estado miembro que haya entrado a buscar empleo y una vez ahí si transcurran 6 meses y no lo encuentran pueden pedirle que se vaya salvo que demuestre que sigue buscando empleo.

Reglamento 766/92 de 26 de junio de entrada y permanencia en España de trabajadores de Estados miembros, modificada en 1995.

Se aplica a cualquier ciudadano del estado miembro y a algunos miembros de su familia y por status entendemos al cónyuge siempre que no se esté separado de derecho, descendientes (menores de 21 años y los que estén a su cargo) y los ascendientes tanto del trabajador como los de los cónyuges.

En caso de que los familiares no tuvieran la nacionalidad de uno de los estados miembros de la comunidad, necesitan el VISADO (se obtiene de forma automática)

Si la duración de la estancia es superior a 6 meses, y no supera un año, se expide una tarjeta de residencia cuya validez será la del tiempo de la estancia y si la estancia es superior a 1 año se expide una tarjeta de residencia que tiene vigencia de 5 años y se renueva de forma automática.

La tarjeta será válida para el tiempo que se expidió siempre y cuando no se produzca la ausencia del país durante 6 meses consecutivos aunque hay excepciones que es cuando se viene a España y tiene que irse a su país a cumplir el servicio militar.

Los trabajadores fronterizos son aquellos nacionales de algún estado de la nación o de la UE que trabajen en España manteniendo su residencia en un territorio de otro Estado miembro y al que vayan al menos una vez a la semana o todos los días.

Estas personas necesitan obtener una tarjeta como trabajador fronterizo y se renueva cada 5 años.

3.– Libertad de hacerse acompañar por la propia familia; Reglamento 1612/68 implica que estas personas que vienen con el trabajador pueden entrar, permanecer, circular libremente y trabajar.

En el artículo 10 de este reglamento regula esto y hace referencia a los familiares.

También da posibilidad de que los familiares que vengan con el trabajador comunitario tenga derecho a realizar una actividad por cuenta ajena por todo el territorio de este estado aunque no tengan la nacionalidad del estado miembro.

4.- Libertad a permanecer en el país donde se ha desarrollado la actividad empresarial una vez que esta se termine: reglamento 1251/70 de 29 de junio relativo a derecho a permanecer los trabajadores de un estado miembro después de haber ejercitado una actividad.

El reglamento comunitario 1751/70 (Artículo 2-4) traspuesto en el RD 766/92 y que traspone la directiva RD 787/95 que respecto al anterior: aquellas personas que hayan residido en España más de 3 años cuando cese el trabajo y hayan llegado a la edad de jubilación y con derecho a pensión y además hayan trabajado durante 12 meses anteriores al momento que se cesa esa actividad podrán seguir residiendo.

Bastan con que pasen dos años en España cuando sufren incapacidad permanente para el trabajo. si esa incapacidad es por accidente de trabajo o enfermedad profesional no hace falta que pasen 2 años.

TRABAJADORES FRONTERIZOS

Para las personas que llevan 3 años en España residiendo y trabajando si deja el trabajo pueden residir en España si va a trabajar a otro país y vuelve al menos una vez a la semana tiene derecho a residir en España.

¿Que pasa si el Sr. Que viene a España muere antes de cumplir los requisitos?

- Si el que había venido a trabajar en España ya había generado el derecho de residir, sus familiares disfrutarán de ese derecho.
- Si el que había venido no genera ese derecho de residir, su familia disfrutará de ese derecho a residir siempre y cuando se cumplan unos requisitos.
- El interesado hubiera residido en España durante dos años al menos cuando se produce la fecha del fallecimiento.
- Que el fallecimiento se haya debido a accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Si se muere el padre, el hijo tiene derecho a residir.

- El cónyuge tiene ese derecho, siempre que no estuviera separado, fuera ciudadano español y hubiera perdido la nacionalidad española como consecuencia de haber contraído matrimonio con el fallecido, podrá residir en España.

ESQUEMA DEL TEMA.

Contenido y alcance de la LCT

1.- **Contenido nuclear** (artículo 39.1 y 2 TCE) Reglamento comunitario 1612/68 (libertad de libre circulación)

art. 39.1 no discriminación en el acceso al empleo.

En las condiciones de trabajo:

Retribución

Dchos. Sindicales

Vivienda

Enseñanza

2.- Derechos accesorios (RL 1612/68 y PC 1251/92)

Libertad de desplazamiento Art. 4 RD 766/92

Libre residencia Art. 4 RD 766/92

Dº a hacerse acompañar por familiar Art. 10 RD 1612/68

Art. 2 RD 766/92

Derecho al mantenimiento de residencia una vez finalizado el trabajo.

II.- LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO; EN ESPECIAL LAS FUENTES DEL DERECHO COMUNITARIO Y DEL DERECHO INTERNACIONAL.

TEMA 5.- LAS FUENTES DE DERECHO COMUNITARIO EN EL DERECHO LABORAL.

5.1.-Tipología de las fuentes del Derecho Comunitario.

En el Derecho Comunitario puede haber; derecho originario y derecho derivado. El Derecho Originario son tratados funcionales (fotocopia)

La estructura y contenido del **derecho originario** son todos los tratados (TCECA, TCEEA, TCE) que cuentan con un preámbulo y unas disposiciones preliminares, también hay disposiciones constitucionales, cláusulas materiales y cláusulas finales o materiales.

En cuanto al preámbulo y las disposiciones preliminares exponen fines y objetivos que se persiguen con la firma de los tratados, no tiene efecto directo pero tiene una gran importancia desde el punto de vista interpretativo.

En cuanto a las disposiciones institucionales, lo que hacen es regular la estructura orgánico-institucional de cada comunidad.

En cuanto a las cláusulas materiales establecen contenidos mínimos y la forma que han de adoptar los actos que van a regular esos contenidos mínimos.

En cuanto a las cláusulas finales o materiales son el conjunto de disposiciones que delimitan el campo de aplicación espacial o temporal de los Tratados, procedimientos de revisión, la entrada en vigor del tratado y la lengua en el que están redactados los tratados.

La aplicación espacial de los Tratados; el Tratado CECA se concluyó por un período de 50 años desde su entrada en vigor (1958). Desde 1947 se viene pensando en crear un fondo económico.

El Tratado CEEA y CE se aprobaron por un tiempo límite.

En cuanto a su aplicación, el TECA y TCEEA se aplican por fórmula general y el TCE lo que hace es ir enumerando estados por estados.

El derecho derivado es el conjunto de los actos adoptados por las instituciones con el fin de cumplir los objetivos de los tratados.

No es un derecho establecido en los Tratados, sino que es el que elabora las instituciones creadas por los Tratados y con la finalidad de conseguir los fines establecidos en los tratados.

En el derecho derivado hay: Actos típicos Obligatorios

No obligato.

Actos atípicos.

Actos típicos, pueden ser obligatorios, como el reglamento, directiva y decisiones.

REGLAMENTO: tiene alcance general y es obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada uno de los estados miembros y regula relaciones definidas de forma estricta.

La obligatoriedad del Reglamento implica que las autoridades nacionales no pueden modificar su contenido o efectuar una aplicación selectiva o fragmentaria del reglamento.

La inaplicabilidad directa supone que el Reglamento no precisa recepción de ningún tipo del ordenamiento interno. Su validez es inmediata.

DIRECTIVAS: No imponen una obligación de resultado y deja a los destinatarios la elección de la forma y los medios para conseguir esos resultados. Los destinatarios son los estados.

La elaboración de las directivas es el mecanismo utilizado en la comunidad para armonizar las legislaciones.

Sus efectos llegan a los particulares a través de las normas nacionales que las trasponen.

El Estado tiene cierta libertad para transponer, pero tiene límites y son:

- Límite de carácter temporal; los estados miembros deben respetar los plazos dados por la directiva para llevar a cabo su interposición (suele ser entre 6 meses y 2 años). Los órganos jurisdiccionales tienen que interpretar las normas de acuerdo con la directiva.
- Interpretar las normas internas de acuerdo con los objetivos perseguidos por la directiva. La directiva tiene efectos verticales solo en casos excepcionales.

DECISIONES: es un acto obligatorio para todos sus elementos y para sus destinatarios (personas físicas, jurídicas o incluso, estados miembros)

Los actos típicos no obligatorios són; dictámenes y recomendaciones. Tanto los dictámenes como las recomendaciones son actos de carácter no obligatorio, no vinculan jurídicamente a los destinatarios y se adoptan cuando resultan preventivos o conveniente para llevar a cabo una acción comunitaria y vinculante.

Los **DICTÁMENES** son opiniones sobre cuestiones concretas.

Las **RECOMENDACIONES** es un instrumento de carácter político que busca promover y orientar con comportamientos en un sentido determinado.

Los actos atípicos son actos que no parecen sistematizados en el tratado y son aquellos por medio de los cuales se pretende establecer una organización interna de las instituciones, circulares, instrucciones de servicio.

DIFERENCIAS DE DERECHO INTERNO Y DERECHO COMUNITARIO.

Hay que tener en cuenta:

- *Principio de primacía*, que implica la prevalencia del Derecho Comunitario sobre el derecho interno en caso de conflicto y es porque los estados han limitado la soberanía.

Esta primacía vincula a todos los órganos del Estado y especialmente a los jurisdiccionales.

La manifestación de esto, es que hay que desplazar la norma interna independiente del rango y además todo el ordenamiento interno hay que interpretarlo de acuerdo al derecho comunitario.

Este principio de primacía se establece tanto en el Derecho Originario y en el Derivado, y además también prevalece ante una norma anterior o posterior.

También vincula a los órganos de la administración pública incluyendo a la Administración local.

El legislador tendrá que derogar cualquier norma contraria al Derecho comunitario. La administración deberá ejecutar sin ir en contra del Derecho Comunitario y los órganos jurisdiccionales no deben aplicar cualquier norma que pueda ir en contra del mismo y en caso de dudas debe establecer una cuestión prejudicial ante el Tribunal Superior de Justicia de la CCAA.

Efecto directo del Derecho Comunitario; que puede ser vertical u horizontal.

La diferencia es que el efecto directo vertical es entre el Estado y un particular y el efecto directo horizontal es entre los particulares.

El efecto directo no aparece recogido como principio en los tratados, es un supuesto recogido en los Tribunales de Justicia de las Comunidades Europeas.

Los Tratados tienen efecto directo, tienen que cumplir unos requisitos:

-- La norma debe ser clara y precisa.

-- La norma debe ser incondicional, que no requiere medidas de ejecución por parte de la comisión y de los Estados miembros.

No tendrán efecto directo aquellas disposiciones que anuncian obligaciones a cargo del Estado formuladas en términos generales o aquellas que están condicionadas o que no son suficientemente precisas o de carácter programático.

El Reglamento comunitario tiene efecto directo tanto el horizontal como el vertical.

La directiva tiene efecto directo pero para ello es necesario que:

***** El contenido de la directiva, es necesario que no esté sometido a ninguna condición y sea suficientemente precisa.

***** El Estado no haya adoptado las medidas necesarias para trasponer la directiva en el plazo que establece la propia directiva.

Las directivas tienen efecto vertical, pero no efecto directo horizontal incluso aunque haya pasado el tiempo de

interposición entre particulares nunca se puede discriminar la directiva, sólo se puede demandar a su Estado.

5.2.– La realización de la Europa Social

A partir de los años 70, hay una situación de crisis económica en muchos países europeos, además ideas social-demócratas, lo que lleva a la comunidad a desarrollar programas de acción social, (se creía que el mercado iba a resolver todo). Entonces, se elabora el Plan de Acción Social que tiene vigencia 4 años y sus objetivos son los siguientes:

Conseguir pleno y mejor empleo en la comunidad

Mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Esto se consigue a través de directivas que es el mecanismo que se utiliza en las comunidades para armonizar la legislación.

Conseguir una mayor participación de los agentes sociales en las decisiones económicas de la comunidad y además se pretendía que los trabajadores participasen más en la toma de decisiones, en la empresa. Esto se logra a través de reglamentos, directivas...

La comunidad puede incidir sobre:

- a) La regulación básica de la libre circulación de los trabajadores.
- b) establecimiento de un plazo de 5 años para el desarrollo de una política de migración comunitaria.

Las competencias compartidas entre Estado y Comunidades son:

- Mejora del entorno de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Información y Consulta de los trabajadores
- Integración de las personas excluidas del mercado laboral
- Igualdad entre hombre y mujer con respecto a la igualdad en el Mercado de Trabajo.

Las materias que puede legislar por acuerdo unánime la comunidad son;

- Protección social de los trabajadores y SS.
- Protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato de trabajo.
- Representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios.
- Condiciones de empleo de nacionales de terceros países que residen legalmente en territorio de la comunidad.
- Contribuciones financieras dirigidas al fomento y creación de empleo.

Hay materias que la comunidad NO puede incidir en ningún caso:

Derecho de asociación y sindicación

Derecho de huelga

Cierre patronal

Medidas no financieras del fomento del empleo.

TEMA 6: NORMAS INTERNACIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

6.1.– Las Declaraciones y pactos de la ONU

La ONU es una organización internacional creada por los estados a través de un tratado constitutivo que se denomina Carta de Naciones Unidas o de San Francisco (1945).

Los principios de actuación de la ONU son:

- 1.– Igualdad soberana de los estados
- 2.– Principio de buena fe
- 3.– Arreglo pacífico de controversias
- 4.– Prohibición de la amenaza del uso de la fuerza.
- 5.– Principio de asistencia a las Naciones Unidas por parte del Estado Miembro.
- 6.– Excepción de la jurisdicción interna de los Estados.

Otros principios que no aparecen recogidos en la letra de las Naciones Unidas constituida por la ONU son:

- a) No intervención
- b) Cooperación pacífica entre dos estados
- c) Igualdad de derechos
- d) Libre determinación de los pueblos
- e) Respeto de los Derechos Humanos.

Los órganos de la ONU son:

- Asamblea General
- Consejo de Seguridad
- Tribunal Internacional de Justicia
- Consejo Económico y social
- Secretario General
- Secretario

- Consejo de Administración

Las normas de la ONU son:

1.- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS: Se adoptó en 1948 y está constituida por 30 artículos y se recoge los principios de igualdad, libertad y no discriminación y también otros derechos de carácter económico.

Esta declaración no tiene fuerza jurídica obligatoria, ya que es una mera resolución y tiene una fuerza moralizadora de tal manera que inspire el desarrollo normativo de los Derechos Humanos.

2.-PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES Y PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS POLÍTICOS Y CIVILES.

Los dos se aprobaron en 1966 y entraron en vigor en 1976. España los ratifica en 1977.

Estos pactos tienen un valor mayor que la Declaración Universal de Derechos Humanos, ya que estos son instrumentos convencionales que imponen obligaciones jurídicas que vinculan a los estados.

El pacto de derechos civiles y políticos establece obligaciones automáticas de tal manera que el Estado debe reconocer y garantizar los derechos enunciados en el mismo.

El pacto de los derechos económicos, sociales y culturales es un instrumento que reconoce derecho que tendrá el estado que adopta medidas para garantizar los derechos de un futuro.

A pesar de estas diferencias no existe una jerarquía entre las normas de ambos pactos.

El pacto de los Derechos Civiles se ocupa de los derechos clásicos y son:

- Derecho a la vida
- Derecho a la integridad física
- Prohibición de la fortuna
- Libertad personal
- La tutela judicial efectiva
- Libertad de pensamiento
- Libertad de opinión, reunión o asociación
- Derecho a la intimidad
- Derecho a la vida familiar
- Derechos específicos de la minoría.

Frente a estos derechos están los derechos reconocidos por el pacto de los derechos económicos sociales y son:

- Derecho al trabajo
- Derecho a que el trabajo se realice de forma digna
- Derecho sindical
- Derecho de la Seguridad Social
- Derecho a la protección de la familia
- Derecho a un nivel de vida adecuada
- Derecho a la educación y cultura.

Común a los dos pactos están:

- Principio de igualdad y no discriminación
- Principio de sometimiento a la ley
- Interpretación más favorable de los derechos que se reconoce.

6.2.– Los Convenios y recomendaciones de la OIT

La OIT nació en 1919. Los motivos por los que nació fueron económicos.

Las normas que elabora la OIT son:..

RECOMENDACIONES: son inferiores jerárquicamente de los convenios, no tienen efectos vinculantes y no se someten a ratificación por parte de los estados.

Las recomendaciones son en muchos casos convenios que no llegan a ser convenios porque no hay un acuerdo, se puede decir que son preparatorios del convenio.

CONVENIOS: son normas de mayor rango adoptadas por la OIT, no obligatorias por si mismas, sino que tienen que estar ratificadas por el Estado y sólo vinculan a los Estados si estos lo ratifican y los incorporan en el ordenamiento.

6.2.1.– Clasificación de convenios

1.– Según la finalidad del convenio, son:

--- *Convenio de uniformidad*; tiene como finalidad establecer una norma que se aplique en todo el territorio de los Estados que lo ratifiquen. Son poco habituales.

--- *Convenio de principios*: establecen los principios en los que deben inspirarse las legislaciones de los Estados que los ratifiquen. Son más fáciles de aprobar.

--- *Convenios de procedimiento*: son los que hacen referencia a otros convenios.

2.– Según la materia a la que hacen referencia:

--- *Convenio referido a Derechos Fundamentales*

--- *Convenio de Libertad Sindical y de Asociación*; igualdad en la oportunidad de trabajo y del trato, abolición del trabajo forzoso.

--- *Convenio referente al empleo*: formación profesional y orientación, servicio de empleo y agencias de colocación o estabilidad laboral.

--- *Convenio referente a la política social*

--- *Convenio referente a condiciones de trabajo:* remuneración, protección de salario, horas de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal, vacaciones, accidentes de trabajo, salud de los trabajadores y protección sobre riesgos específicos.

--- *Convenios referidos a servicios sociales*

--- *Convenios referidos a la Seguridad Social:* asistencia médica, prestaciones de vejez, supervivientes, invalidez, prestaciones de enfermedad, prestaciones por Accidente de trabajo, enfermedad profesional y protección por desempleo.

3.- Según los colectivos respecto a los cuales el colectivo de la OIT presta una especial atención y son:

- Mujeres
- Menores
- Trabajadores de edad
- Migrantes
- Pueblos indígenas.

6.2.2.- Estructura de los convenios

PREÁMBULO: Donde se contiene la fecha, lugar de la reunión donde se aprobó ese convenio.

También se recogen las razones por las que se aprueba el convenio y también la asignación del convenio.

PARTE DISPOSITIVA: donde podemos distinguir disposiciones interpretativas donde se recogen los conceptos claves o básicos del convenio. La regulación del tema concreto.

CLÁUSULAS FINALES: hacen referencia al registro de las ratificaciones, la notificación de las ratificaciones, fecha de entrada en vigor, declaraciones por parte de los Estados, duración de vigencia, posibilidad de denuncia de esos convenios o posibilidad de convenios.

Los convenios obligan solo una vez que han sido ratificados. Después, los Estados deben tomar medidas para hacer fiables la aplicación de esos convenios.

El sistema de control de los convenios son son:

Control regular o general

Control específico; se refiere sólo a convenios de libertad de asociación y libertad sindical que es llevado a cabo a través de un mecanismo de quejas.

Las quejas pueden interponerlas las ONG, sindicatos, asociaciones profesionales e incluso un Estado.

Consiste en que cuando en un Estado no se cumple con lo establecido en el convenio, estos interponen una queja ante un comité de libertad sindical.

El comité tiene total libertad para analizar el problema y obtener información por otros mecanismos. Después elabora un informe en el que recomienda lo que debe de hacerse y esto se hace público.

Pide la colaboración del Gobierno y este puede no responder o responder de forma inexacta.

Lo que hace el comité es publicar esa no colaboración del Gobierno.

Hay también un control general que se llama también control regular y es el relativo a todos los convenios.

Este control es llevado a cabo por memoria que recaen sobre convenios que han sido ratificados.

Estos convenios tienen que elaborar una memoria que tienen que presentar en la OIT.

Después a los dos años, deben presentar otra memoria y a los otros 2 años deben presentar otra memoria y luego cada 4 años.

Sobre los que no se ratifican también se realizan un control, la OIT elige un tema a controlar cada año.

6.3.– Carta Social Europea.

La Carta social europea es aprobada en 1961 y España la ratificó en 1967. Esta carta fue promovida por la OIT a petición del Consejo de Europa.

La Carta social europea se aprobó porque hay un convenio europeo de derechos humanos y era necesario que este tuviese una estructura social.

Los derechos que reconoce la Carta Social Europea son;

Derecho a toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido

- Derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo equitativas
- Derecho a la protección, sanidad e higiene en el trabajo
- Derecho a la remuneración equitativa
- Derecho a la libertad sindical
- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho a la huelga
- Derecho a la Seguridad Social.

6.4.– El Convenio Europeo de Derechos Humanos

Se aprobó en 1950 y se completó por 11 protocolos adicionales que se adoptaron en 1952 y 1994.

El sistema de control, tanto en los estados parte, como los individuos o asociaciones sindicales o profesionales y ONG pueden presentar la demanda ante la comisión que es un órgano del Consejo Europeo cuando entiende que alguno de los derechos que se reconocen en el consejo violan alguno de los estados.

La comisión tiene un plazo, (3 meses) para ver si se está violando o no el convenio Europeo de Derechos Humanos.

Si la comisión no dice nada en ese plazo, el Comité de Ministros del Consejo dice si ha habido o no violación de esos derechos y dice al Estado lo que debe hacer. Lo que diga el comité es obligatorio.

6.5.– Las directrices sociales de la organización mundial de comercio.

Los antecedentes están en el acuerdo general de aranceles aduaneros y de comercio este acuerdo genral era de 1967.

Los estados que pertenecían a este acuerdo firmado el Acuerdo de Maragerth (1995) por medio del cual se crea la organización mundial del comercio.

El objetivo de OMC es verlo por los intercambios internacionales, es decir, se encarga de gestionar y vigilar el comercio liberalizado.

Esta organización ha sido criticada porque supone que destruye empleo y pasa cuestiones relacionadas con el Medio Ambiente o salud en el trabajo.

Hoy por hoy no hay directrices sociales en materia de la OMC. En 1995 se quiso introducir una cláusula social del desarrollo del comercio internacional aunque no se llegó a probar.

TEMA 7.– LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.

7.1.– Derechos de la persona y contrato de trabajo

Los derechos fundamentales están presentes cuando se realiza un contrato de trabajo y hay una limitación por estos derechos para el empresario, es decir, estos derechos limitan el poder de actuación del empresario (art. 4 ET)

7.2.– Dignidad e intimidad en la relación de trabajo.

El artículo 4.2 ET reconoce a los trabajadores el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad.

Tratan de proteger la esfera íntima o afectiva, su entorno familiar o su ámbito habitual de un tercero de la empresa.

La protección de la intimidad ha de estar presente en las distintas fases de la relación laboral y la manifestación de este respecto es distinta en cada fase;

- Está presente antes de acceder al trabajo; es decir, antes de realizar el contrato. Está regulado en el artículo 14 y 18 CE y artículos 4.2.c ET y 17 ET. Estos preceptos prohíben cualquier tipo de discriminación cuando es aspirante a un trabajo.

Los temas prohibidos para investigar por parte del empresario cuando el trabajador va a acceder a un puesto de trabajo

- Investigar sobre antecedentes penales; la no contratación de alguien por contar con antecedentes penales es discriminatoria. En el artículo 17 ET establece una condición social y también en el ordenamiento se está estableciendo preceptos sobre la reinserción social de los penados.
- Estados civil y situación familiar; no hay ninguna norma sobre que prohíba preguntar sobre el estado civil. No hay regulación sobre esto y el problema es de prueba, es decir, como se comprueba que no es contratado por el estado civil. Sobre la situación familiar tampoco hay prohibiciones, pero hay que comprobar que se ha discriminado por eso.
- Ideología y creencias; el artículo 16 CE dice que nadie está obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias. El empresario está legitimado para hacer investigaciones sobre la ideología del

trabajador. Se permite hacer preguntas sobre tipo de lecturas, películas, actividades extralaborales... . Los mecanismos para conocer la información son: entrevista personal, cuestionario, pruebas psicológicas, redacción documentos y otros.

- Cuando ya se accedió al puesto de trabajo; protección de datos personales, es decir datos que da el trabajador al empresario. No existe ninguna regulación específica sobre esto, hay que ir a la Ley orgánica 15/1999 de 13 diciembre de protección de datos de carácter personal que deroga una anterior del 92.

Hay protección sobre los siguientes datos:

- Datos de carácter personal, sólo se podrán reconocer para su tratamiento, manipulación y conservación cuando sean adecuados y no excesivos en relación con el fin que se persigue.
- Los datos personales no se pueden utilizar para finalidades incompatibles para los que fueron recogidos. No es incompatible cuando se utilizan esos datos con fines históricos o científicos.

Los datos que se obtienen no pueden conservarse eternamente sino que tienen que ser cancelados cuando dejan de ser pertinentes para la cuestión que hayan sido realizadas.

El trabajador debe ser informado de modo expreso e inequívoca de la existencia de un fichero de tratamiento de datos personales y también de la finalidad de esos datos y de quienes son los destinatarios de esa información.

Hay que informar del carácter obligatorio o facultad de su respuesta a las preguntas que se le hacen.

También hay que informar sobre las consecuencias de la obtención de datos o de la negativa a suministrarle.

También hay que informar sobre la posibilidad de acceso sobre la información que plantea. También tiene la posibilidad de cancelarla o ratificarla.

También hay que darle la dirección del responsable del tratamiento de esos datos.

El trabajador cuando proporciona los datos, tiene que dar su consentimiento , pero hay una excepciones que son:

- Cuando los datos se recogen para la Administración Pública.
- Cuando se refiere a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral, administrativa y esa información sea necesaria para esa relación laboral
- Cuando el tratamiento de los datos tengan finalidad de proteger un interés vital del trabajo.

La información no se puede utilizar para una cosa diferente al objeto de obtención. El TC ha declarado que la desviación de la utilidad de esos datos es una discriminación.

Los datos de carácter sanitario; se prohíbe la utilización desviada y es necesario el consentimiento previo del interesado. Aunque hay excepciones.

Si hay un interés vital tanto del interesado como del empresario se puede utilizar la información incluso sin consentimiento del trabajador.

- Derecho a la dignidad e intimidad en la relación laboral es la prohibición de injerencia en la vida privada y familiar del trabajador. Durante el desarrollo de la actividad laboral, el empresario no puede acceder a esos informes.
- Derecho al honor y propia imagen; el derecho a la intimidad ampara la apariencia física pero se limita

respecto en lo que puede querer al empresario.

- Imposibilidad del empresario de dar órdenes vejatorias o que menoscaben la dignidad del trabajador; el artículo 18 ET nos habla de ese derecho que establece la inviolabilidad de la persona del trabajador. Según este precepto sólo se puede realizar registros sobre la persona del trabajador en su taquilla y en sus efectos personales. Cuando ese registro sea necesario para la protección del patrimonio empresarial o demás trabajadores de la empresa.

Esos registros deben hacerse dentro del centro de trabajo y cuando se realice debe contarse con la presencia del representante legal.

- La posibilidad o derecho a no sufrir ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. El artículo 4.2.e ET dice que el empresario tiene el deber de no llevar a cabo este tipo de ofensas pero tiene el deber de control y vigilancia en el ámbito donde se desarrolla su poder de dirección de que no se produzca abuso sexual. El no cumplimiento de este deber está tipificado como una infracción muy grave recogido en el artículo 5 RDL 5/2000 de 4 agosto.

7.3.– Derecho a la no discriminación

El derecho a la no discriminación aparece recogido en el artículo 14 CE y también en el ET.

El derecho a la no discriminación ha de darse en la fase de búsqueda de empleo que obliga al empresario y oficinas de colocación y selección a la no discriminación (art. 16.2 ET y 38.2 Ley Básica de Empleo)

El artículo 4.2.c ET y art 17.1 ET que este último artículo prohíbe al empresario que discrimine al trabajador por edad, sexo, estado civil, raza, adhesión o no al sindicato, etc.

Este derecho a la no discriminación implica que no se pueden llevar a cabo discriminaciones vejatorias lexivas de derecho o carentes de una justificación objetiva razonable.

Sólo se admiten diferencias de trato fundadas en factores profesionales.

7.4.– Libertad de expresión y otros derechos constitucionales en la relación de trabajo.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN que ampara la difusión de pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra escrita o cualquier otro medio de producción relativa a las actividades de la empresa o decisiones del empresario. Así mismo empuña la crítica y los juicios de valor.

A esto hay límites y se encuentran:

- En el respecto al honor de la persona por lo que no se puede llevar a cabo comentarios vejatorios, insultantes o juicios de valor ofensivos.
- Tampoco se pueden hacer comentarios que pueden atentar sobre la buena imagen de la empresa. Se rompe la buena fe contractual.

LIBERTAD DE INFORMACIÓN: ampara la libre comunicación, recepción de la información y en particular la difusión de hechos, datos o información relativa a la empresa que resulten de interés general y puede afectar a los consumidores o también cuando saquen a la luz pública irregularidades de la comisión de actos ilícitos.

Los límites están en que esa información sea veraz, es decir, que esté plenamente contrastada y que haya sido fruto de una búsqueda de esa información independiente.

Tampoco se puede revelar datos secretos de la empresa.

7.5.–Los mecanismos que tiene el trabajador para hacer valer estos derechos.

Los mecanismos son:

- 1.– la jurisprudencia dice que en principio hay que obedecer y luego reclamar. Pero hay alguna sentencia que dice que hay un derecho de resistencia sin que esta suponga desobediencia. Habrá este derecho cuando el empresario actúa de forma arbitraria y su comportamiento sea un abuso de derecho.
- 2.– También se puede solicitar la declaración de nulidad de cláusulas, convenios, etc, que supongan un atentado contra un derecho fundamental, procedimiento de la tutela de derechos fundamentales (artículo 175 y ss LPL)
- 3.– También existe deber de la Administración o en este caso Inspección de Trabajo de que no se produzca el atentado sobre estos derechos (RDL 5/2000)
 - Infracciones muy graves (art. 8.11 RD 5/2000) tipifica como muy graves los actos del empresario contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
 - También se considera infracción muy grave todos los actos del empresario que atenten o impliquen discriminación sobre el trabajador.

En el artículo 8.13 RD 5/2000 tipifica como infracción muy grave el acoso sexual tanto si lo realiza el empresario como si se produce dentro de su ámbito de gerencia.

También hay algún comportamiento tipificado como delito penal y son:

- Artículo 184 CP
- Artículo 199 CP
- Artículo 314 CP; cuando ha habido un comportamiento discriminatorio llevado a cabo por el empresario y después de esto el empresario no hace nada después de ser sancionado será delito penal.

TEMA 8.– EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

8.1.–Derechos y deberes de prevención en la relación de trabajo.

El artículo 15 CE dice que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física.

El artículo 40 CE dice que todos los poderes públicos velarán por la Seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/1995 de 8 de noviembre) y reglamentos de desarrollo (RD 39/1997 de 17 de enero; RD 1488/88 de 10 julio) que adopta la legislación de Prevención de Riesgos, el ámbito de la administración.

El artículo 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El contenido de este derecho es:

- Informar y formar en materia preventiva
- Paralización de la actividad empresarial en caso de riesgos graves o inminente
- Vigilancia del estado de salud de los trabajadores en los términos que establece la ley.
- Deber general de prevención y protección que tiene el empresario; tiene el deber de garantizar la

seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. De tal manera que el empresario tiene el deber de adoptar todas las medidas necesarias para conseguir ese fin. Debe perfeccionar los niveles de protección existentes y debe disponer lo necesario para adoptar las medidas de protección a las modificaciones que pueden experimentar las circunstancias en los que se desarrolla la actividad laboral.

El empresario tiene este deber porque el empresario es el propietario de los medios de producción, los resultados de los trabajos se les atribuye a él y es como consecuencia de la puesta en marcha de la actividad empresarial por la que se genera situaciones de riesgo para el trabajador.

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR Y DEBER DEL EMPRESARIO DE INFORMAR Y FORMAR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

1.- Derecho de información; el trabajador tiene derecho a ser informado sobre riesgos que afectan a la empresa en general y cada puesto de trabajo en particular y además tiene derecho a ser informado sobre las medidas de protección aplicables a las situaciones de riesgo. También se le debe dar información sobre medidas de emergencia.

Llega al trabajador esta información mediante representación si los hay, y si no se utilizan otros mecanismos o canales.

Esta información debe darla el empresario y puede hacerlo de forma directa o indirecta, es decir a través de otra empresa.

2.- Derecho de formación; la norma exige que esta formación sea teórica y práctica, suficiente y adecuada.

Esta formación hay que recibirla al principio de la contratación independiente del contrato que se trate.

También se debe dar formación cuando se produzca algún cambio en la actividad o función que se venía desarrollando en cuanto se produzcan o introduzcan nuevas tecnologías y hay algún cambio en el grupo.

La formación puede ser periódica.

Hay que formar dentro de la jornada de trabajo y si no es posible fuera de ella, pero descontando horas de la jornada.

Esta formación la paga el empresario y la da el propio empresario o acude a otras empresas especializadas.

DEBERES DEL EMPRESARIO

1.- Vigilancia de la salud; el artículo 22 LPRL dice que el empresario debe garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para esto es necesario el consentimiento del trabajador y si acepta no debe atentarse al derecho de intimidad.

Salvo en algunos supuestos donde es obligatorio ese control, donde el trabajador no puede negarse y es cuando:

- Exista peligro para el mismo u otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando lo establezca una disposición legal en relación con la protección de trabajador en determinados supuestos donde hay un cierto peligro.

Hay determinados grupos sobre los cuales hay que tener una especial vigilancia:

- Trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido incluidos aquellos que tengan reconocidos una discapacidad física, psíquica o sensorial y por ello sean especialmente sensibles a los riesgos que se deriven del trabajo. El empresario debe intentar no colocar a estos trabajadores en puestos que supongan para ellos un peligro.
- Mujer embarazada
- Mujer que haya dado a luz recientemente.

Lo que hay que hacer es analizar el puesto de trabajo que ocupa ese trabajador y examinar el riesgo que se corre en ese puesto.

Si ese análisis se supone que hay riesgo se debe adoptar la condición de trabajo a esa persona.

Si no es posible adoptar las condiciones de trabajo a esa nueva situación, el empresario tendrá que examinar previa consulta a los representantes de los trabajadores y elaborar una lista de puestos de trabajo que están exentos de ese riesgo para esa persona.

Para ver si hay riesgo hay que hacer dos informes;

- Informe médico del servicio nacional de salud
- Informe sobre el INSS o de la Mutua.

El empresario debe hacer la evaluación cada cierto tiempo. Si la evaluación de esos exámenes médicos da que la persona no puede realizar ese trabajo nocturno, el empresario debe proporcionar un trabajo diurno.

8.2.– Medidas de seguridad e higiene

Las medidas son:

- **EVALUACIÓN DE RIESGOS**; lo que tiene que hacer el empresario cuando va a iniciar una actividad debe planificar la acción preventiva y para ello es necesario hacer una evaluación de riesgo.

Esta evaluación debe analizar las posibles situaciones de emergencia y debe adoptar medidas de primeros auxilios, evacuación de trabajadores, lucha contra incendios, debe valorar los riesgos específicos de cada uno de los puestos.

- **ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN**; artículo 30 y 31 de la LPRL y artículo 10–22 del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales. El empresario puede:
 - Designar un grupo de trabajadores y lo único que se exige es que los medios materiales que el empresario ponga a su disposición y el tiempo que el empresario pongan sean los necesarios para un desarrollo adecuado de la actividad y para llevar a cabo funciones de prevención.
 - Asunción directa del empresario de la actividad preventiva. Para que el empresario pueda asumir esta actividad es necesario que se cumplan unos requisitos y son menos de 6 trabajadores, las actividades desarrolladas por la empresa que no estén recogidas en el anexo I de la LPRL; que el empresario debe desarrollar de forma habitual sus actividades empresariales en el centro de trabajo; que el empresario debe tener capacidad para poder desarrollar esa actividad.
 - Servicio de prevención propio, que es aquel conjunto de medios humanos y materiales necesarios para la realización de actividades preventivas utilizados con el fin de garantizar una adecuada protección de seguridad y salud de los trabajadores asesorando y asistiendo al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos especializados en materia de Seguridad y Salud.

- Para que pueda dar este servicio propio es necesario que tenga:.
- Más de 500 trabajadores
- Entre 250–500 trabajadores donde se desarrolla alguna de las actividades del Anexo I
- Cuando lo diga la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo debido al alto índice que siniestralidad laboral o el gran riesgo existente en esa actividad.

El servicio de prevención propio consta de:

--- Unidad específica, que cuenta al menos con dos de las siguientes especialidades y son:

- Medicina en el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía
- Psicología aplicada al trabajo.

La actividad de los expertos tiene que ser coordinada y continuada.

El servicio de prevención debe elaborar una memoria y programación anual que deba estar a disposición de las autoridades laborales y sanitarias.

Todos aquellos servicios que no asuman el servicio de prevención deberán ser desarrolladas por un servicio de prevención ajeno.

- Servicio de prevención ajeno; el empresario puede acceder cuando la designación de 1 o 2 trabajadores no sea suficiente para llevar a cabo dicho servicio y no se esté en la obligación de establecer un servicio de prevención propio.

También cuando lo exija la autoridad laboral después de un informe de la disposición laboral. También compaginan un servicio de prevención ajeno con alguno de los creados.

Los servicios de prevención, tanto propios como ajenos, pueden:

- Asesorar y apoyar en función de los tipos de riesgo existentes en la empresa en todo lo relativo con las siguientes cuestiones:
 - Diseño, aplicación y coordinación de planes y programación de actividades preventivas
 - Evolución de los factores de riesgo que pueden afectar la seguridad y salud del trabajador
 - Determinación de las prioridades de la adopción de las medidas de prevención exigidas
 - Eficacia de las medidas
 - Información y formación de los trabajadores en esta materia.
 - Prestación de primeros auxilios y desarrollo de planes de emergencia
 - Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajador.
- ESTABLECIMIENTO DEL LOCAL; la actividad de prevención debe completarse con el acondicionamiento del local donde se desarrolla la actividad. La normativa comunitaria sobre esta son;
 - RD 485/97 de 14 de abril
 - RD 486/97 de 14 de abril
 - RD 487/97 de 14 de abril
 - RD 488/97 de 14 de abril

- **EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL;** Equipos de protección personal es el destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud en el trabajo y seguridad, así como algún complemento accesorio para ese fin.

Equipo de trabajo, son cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

El empresario debe adoptar las medidas necesarias para que los equipos sean adecuados a la actividad que se va a desarrollar de forma que estén adoptadas para conseguir la garantía de seguridad y salud.

8.3.- Instrumentos de control y vigilancia.

La vigilancia y el control procede de dos, de la Administración a través de la Inspección de Trabajo y de los propios trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud.

El artículo 64 ET establece la obligación del Comité de Seguridad de velar y vigilar la salud y seguridad del trabajador.

El artículo 10.3 LOLS atribuye al delegado el derecho a asistir a las reuniones de los comités de empresa y órganos internos de la empresa en materia de Seguridad y Salud, pero solo con voz, pero no con voto.

El **DELEGADO DE PREVENCIÓN** es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Son elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. El número de delegados de prevención está en función del número de trabajadores

30 trabajadores-----Delegado de prevención---- Delegado de personal

+ 30 trabajj.----- lo eligen los representantes de los trabajadores

Las competencias del delegado de prevención son:

- Colaborar con la dirección preventiva de la empresa en la mejora de la opción preventiva
- Promover y fomentar en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgo
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa.

Las facultades del delegado de prevención son:

- Puede acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajador
- Puede acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas que hagan los inspectores para comprobar que se cumple las normas, puede hacer los comentarios que estime oportunas
- Tiene acceso a toda la información y documentación relativa a las medidas de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

El delegado tiene derecho a ser informado por el empresario de los daños producidos en la salud del trabajador y se puede presentar en el centro de trabajo aunque esté fuera de su jornada laboral.

También tiene derecho a recabar del empresario medidas preventivas para que se mejoren los niveles de protección de seguridad y salud de los trabajadores.

El **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores se puede crear un comité de seguridad y salud y esta formado por trabajadores y empresario o sus representantes.

Debe reunirse trimestralmente y regulará su propio funcionamiento.

Las competencias son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimiento para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a ese efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas y además tiene el deber de informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

8.4.- Responsabilidades y sanciones.

El incumplimiento da lugar a diferentes tipos de responsabilidades y la exigencia de esa responsabilidad hará que se apliquen:

- Normas penales
- Normas administrativas
- Normas civiles.

RESPONSABILIDAD CIVIL

La responsabilidad se solicita de acuerdo con las normas civiles. Hay dos tipos de responsabilidad:

- Contractual (artículo 1901 CC)
- Extracontractual (artículo 1902 CC ante el orden civil)

En materia de seguridad y salud, lo normal es acudir a la responsabilidad contractual, pero normalmente se acude a la extracontractual (es más fácil de probar)

También podría pedirse la contractual y luego subsidiariamente la extracontractual.

RESPONSABILIDAD PENAL

El artículo 316 C. Penal establece la responsabilidad de aquellos que con infracción de las normas de Prevención de Riesgos y estando legalmente obligado no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuados de forma que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física.

Serán castigados con prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL

Si no se cumplen las decisiones de la Inspección de trabajo y resoluciones de la autoridad laboral en materia

de paralización de trabajo, se considera que será el empresario el responsable (artículo 195 LGSS)

Cuando las prestaciones de seguridad social causadas por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional se hubieran producido por la infracción de medidas de seguridad e higiene, la prestación se aumenta de un 30 a un 50%.

Si hay concurrencia de empresario, se aplica el artículo 42b del RDL 5/2000 de 4 de agosto que aprueba la LISOS , que dice que cuando hay concurrencia, responde el empresario principal, en el supuesto de contratos solidariamente con la empresa contratista.

24/4/2001

¿Que ocurre cuando la Administración Pública es la empleadora?

No existen normas específicas que recojan la responsabilidad de la Administración Pública por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Existe un procedimiento específico que se regula en la LRJAP y PAC

Responsabilidad del trabajador

Artículo 29 LPRL y 19 ET, deber del trabajador por su propia seguridad y por la de aquellas otras personas a las que puede afectar su actividad profesional

Sin perjuicio de la responsabilidad que tiene el trabajador respecto al empresario (sanciones que le puede imponer el empresario al trabajador por no cumplir las medidas de seguridad e higiene)

Artículo 29.3, El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en prevención de riesgos tendrán la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58 ET (posibilidad de sancionar al empresario al trabajadorrr).

Las sanciones del RD 5/2000 LISOS. Este texto recoge todas las infracciones que estaban especificadas por el resto de la legislación (ET, LISOS, LPRL)

El artículo 11 y siguientes recogen la tipificación de las infracciones en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.

- Son infracciones leves; las que suponen incumplimiento de deberes formales y las que en principio no revisten gravedad para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- Son infracciones graves; las que originan un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores afectados.
- Son infracciones muy graves; las que originen riesgo grave e inminente para la salud e integridad de los trabajadores.

¿Cómo se gradúan las sanciones?

Las sanciones se pueden imponer en diferentes grados (mínimo, medio y máximo) dependiendo del tipo de infracción. Los criterios que se tienen en cuenta para graduar las diferentes sanciones son diferentes.

Criterios para graduar la sanción.

- Peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

- Carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a esas actividades
- Gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados por los daños.
- El tipo de medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario, así como las instrucciones impartidas por él para prevenir riesgos.
- Incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración de Trabajo.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, para corregir las deficiencias legales existentes.
- La conducta general adoptado por el empresario en esta materia.

Cuantía de las sanciones.

- 1.– Las leves en su grado mínimo se sancionan con una cuantía de 5.000 a 250.000 pts.
- 2.– Las graves, la multa va desde 250.000 hasta 5.000.000 pts.
- 3.– Las muy graves van desde 5.000.000 hasta 100.000.000 ptas.

La prescripción de las sanciones

Las sanciones prescriben en momentos diferentes, según la materia.

Leves 1 año

Graves 3 años

Muy graves 5 años

Contados a partir de la fecha de la infracción.

8.5.– Paralización de trabajo por incumplimiento de las medidas de prevención.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Cuando se lleva a cabo una inobservancia sobre la normativa de RRLL y esa inobservancia implica un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, la Inspección de Trabajo puede ordenar la paralización inmediata de la actividad.

Esa medida debe ser comunicada a la empresa responsable y la empresa lo pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados por el riesgo, del Comité de Seguridad y Salud, si lo hay o del Delegado de Prevención; si no hay ninguno de éstos, a los representantes de los trabajadores. Una vez comunicado tiene que notificar a la Inspección que ha informado de que el Inspector tiene que dar traslado de su decisión a la Autoridad Laboral y el empresario luego puede impugnar ante la Autoridad laboral esa decisión en un plazo de 3 días hábiles. Pero aunque impugne la medida, el empresario se paraliza la actividad desde la decisión del inspector.

La reanudación del trabajo la decide o el inspector o el propio empresario, pero si lo hace este último debe comunicarlo a la Inspección de trabajo.

LOS TRABAJADORES.

En principio, el propio empresario tiene que adoptar medidas y dar las instrucciones necesarias para que en caso de peligro grave inminente e inevitable los trabajadores puedan interrumpir su actividad incluso abandonando el lugar de trabajo.

En este caso, los representantes legales podrán acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por ese riesgo. Ese acuerdo debe ser comunicado a la empresa y a la Autoridad Laboral y la Autoridad Laboral en el plazo de 24 horas, que reanudará o ratificará la paralización de la actividad.

Los trabajadores y sus representantes no pueden sufrir ningún perjuicio, salvo que se hubiera actuado de mala fe o hubiera negligencia grave por parte de esos trabajadores o representantes.

No cumplir la orden de paralización ni suspender la forma inmediata cuando lo requiere la Inspección de Trabajo está tipificado como infracción muy grave.

TEMA 9.- DERECHOS PROFESIONALES

9.1.- Derecho de información

Es el derecho del trabajador de recibir información sobre las condiciones aplicables al contrato de trabajo.

El marco normativo, es la directiva comunitaria 91/533 de 14 de octubre, relativa a la obligación del empresario de información al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato. Se creó para proporcionar mayor protección a los trabajadores por cuenta ajena respecto al reconocimiento de sus derechos y también porque la legislación de los diferentes estados era diferente y se consideraba que esto afectaba a la consecución del mercado común y porque el artículo 117 TCE dice que había que mejorar las condiciones de vida del trabajador. Esto llevó a que el consejo aprobara esta directiva.

La transposición al derecho interno se llevó a cabo con la reforma del 94 introduciendo el apartado 5º en el artículo 8 del ET y este artículo se desarrollo reglamentariamente en el 98 a través del RD 1659/1998 de 24 de julio.

Las relaciones laborales a las que se aplica, son todas las relaciones laborales establecidas en el ET cuya duración sea superior a 4 semanas, se excluyen las relaciones laborales del servicio del hogar y los penados en instituciones penitenciarias.

La obligación relativa a la aportación de información se considera cumplida cuando la información se aporta con el contrato que se firma y si en el contrato no está toda esa información habrá que aportar otro documento complementario (basta una declaración firmada por el empresario)

INFORMACIÓN QUE SE NECESITA EN EL CONTRATO.

- Identificación de las partes
- Fecha del comienzo de la relación laboral
- Si es una relación de carácter laboral, la fecha del final.
- El domicilio social de la empresa
- El domicilio del centro de trabajo donde el trabajador presta su trabajo. Si es itinerante, en que centros desarrolla su trabajo.
- La categoría o grupo profesional donde se circunscribe el centro de trabajo del trabajador
- Descripción del centro de trabajo
- La cuantía del salario base y de los complementos
- Periodicidad del pago
- Duración y distribución ordinaria de la jornada de trabajo

- Duración de la vacaciones
- Plazos de preaviso
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral precisando los datos concretos que permitan su identificación.
- Cuantía del salario
- Duración y distribución de la jornada

Información que debe recibir el trabajador cuando se va al extranjero.

- Duración del trabajo que se va a prestar en el extranjero
- Moneda en que se va a pagar
- Posibles retribuciones de dinero en especie
- Condiciones de repatriación del trabajador.

Hay que proporcionar esta información cuando el trabajador desarrolle la actividad en el extranjero durante más de 4 semanas.

Si hay alguna modificación de la información proporcionada, el empresario ha de comunicárselo al trabajador por escrito.

La información general ha de proporcionarse en un plazo de 2 meses a contar desde el comienzo de la relación laboral. La información cuando el trabajador se vaya al extranjero debe ser facilitada antes de que el trabajador se vaya y la información relativa a las modificaciones deberá ser notificada en el plazo de un mes antes de que la modificación sea efectiva.

Está tipificado como infracción leve el no proporcionar esta información según el artículo 6.4 RDL 5/2000

9.2.– Ocupación efectiva

El artículo 4.2.a ET hace referencia a este derecho de ocupación efectiva. Hay autores que relacionan este derecho con la integridad y dignidad del trabajador. No cuenta con regulación efectiva en el ordenamiento, se regula en el artículo antes mencionado.

La Jurisprudencia dice que supone para el empresario:

- adscribir al trabajador en un determinado puesto de trabajo
- ejercer la dirección en el desarrollo de la actividad profesional.
- Proporcionar información útil y medios necesarios para la prestación de los servicios y eliminar cualquier tipo de obstáculo que impida la ocupación efectiva.

Los límites que podemos encontrar es que cabe la posibilidad de que existen factores externos, acontecimientos de fuerza mayor, incidencia de medidas de huelga que imposibiliten al empresario para proporcionar esa ocupación efectiva (esos motivos no son imputables al empresario por ello no tiene porque retribuir esa actuación del trabajador).

Que puede hacer el trabajador cuando no le dan la ocupación efectiva.

- ejercitar que se cumpla lo pactado con una responsabilidad por daños y perjuicios.
- Resolver el contrato por incumplimiento grave del empresario al no proporcionarle la información necesaria.
- Se tipifica también como infracción en el RD 5/2000 artículo 7, establecer condiciones inferiores a las establecidas en la ley o en el convenio colectivo y los actos u omisiones reconocidos en el artículo 4

ET (es una infracción general en materia de relación laboral.)

- La jurisprudencia no considera el tiempo en espera mientras se da un destino como violación de la ocupación efectiva.

9.3.– Promoción y Formación profesional.

Aparecen en el artículo 4.2.b. ET y 23 ET y se pueden conectar con el artículo 35 CE que reconoce el derecho al trabajo y el artículo 27 CE.

El artículo 23 CE reconoce el disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, que correspondan a estudios cursados con regularidad para la obtención de un título académico o profesional.

El derecho a tener preferencia a la hora de elegir turno de trabajo, pero la norma somete esto al régimen que se ha establecido en la empresa para ello.

También permite adaptar la jornada con el fin de poder asistir a los cursos que corresponde, incluso cabe la posibilidad de que se conceda un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

¿Son permisos retribuidos? Lo tiene que establecer el convenio. El artículo 37 ET no incluye entre los permisos retribuidos la asistencia a esos cursos o exámenes. La jurisprudencia entiende que no lo son.

El TC en relación con el derecho a la promoción y formación profesional dice que aunque esté conectado en el derecho a la formación y derechos profesionales, no se puede hacer valer si se condiciona u obstaculiza la organización del horario en la empresa.

9.4.– Derechos de autor.

El marco normativo lo encontramos en el artículo 20.1.b CE; la Ley de Propiedad Intelectual aprobada por RDL 1/96 de 12 de abril.

En principio la propiedad intelectual corresponde al autor de la obra por el hecho de crearla. El titular de la obra va a ser el trabajador.

Cuando esa obra se crea en virtud de una relación laboral, los derechos de explotación de esa obra deben regirse por lo pactado en el contrato de trabajo, que siempre ha de realizarse por escrito. Si no hay pacto escrito de como se transmiten los derechos, se entiende que los derechos de explotación de esa obra se ceden al empresario por el hecho de haber entablado la relación laboral.

Se distinguen dos supuestos:

1.– Los trabajadores que son contratados para desarrollar trabajos de carácter individual para la explotación de la obra, basta con lo que se pacte en el contrato de trabajo.

2.– si el objeto específico de su relación laboral no ha sido contratada para la propiedad intelectual pero crea una obra intelectual es necesario una previsión específica para que tenga lugar la transmisión de derechos.

La Ley de Propiedad Intelectual no reconoce el derecho a una compensación económica por una creación de una obra intelectual. Pero cabe la posibilidad de que en el contrato se pacte una retribución especial, que se considera como salario.

Las garantías del trabajador asalariado son.

- inscribir su obra en el Registro General de la Propiedad Intelectual regulado por RD 1584/1991.
- Utilizando algún símbolo sobre la autoría
- En su caso, si se desarrolla ilícitamente los derechos de autor, cabe la posibilidad de solicitar indemnización por daños y perjuicios mediante acciones judiciales.

El código penal tipifica como delito los actos lexivos de la propiedad intelectual. Ejemplo, plagio.

07/05/01

9.5.– Derechos de propiedad industrial.

La regulación se encuentra en la Ley de patentes 11/1986 de 20 de marzo.

Podrán ser objeto de patentes, la invención nueva que implique una actividad inventiva y sea susceptible de aplicación industrial. Es nuevo cuando no forma parte del estado de la técnica (constituido por todo lo que antes de la fecha de presentación de solicitud de patente, se ha hecho accesible al público, tanto en España como en el Extranjero, por medio de una descripción escrita u oral por cualquier otro medio.

Hay invenciones de servicio, que son aquellas que se realizan por parte del trabajador durante la vigencia del contrato fruto de una actividad de investigación que de una manera explícita o implícita forma parte del objeto del contrato. El titular de la invención es el empresario.

Hay invenciones libres, que son aquellas en las que no concurren las circunstancias que concurren en las de servicio. Son las que surgen en el desarrollo de una actividad laboral normal. El titular de la invención es el trabajador.

Hay invenciones de explotación o de servicio relativas, surgen a la experiencia y a los conocimientos adquiridos por el trabajador en la empresa o bien, porque se utilizan medios o instalaciones de la empresa. El titular de la invención es a medias entre empresario y trabajador.

El artículo 273 y siguientes del Código Penal apoyan o protegen estas invenciones.

Inscripción del invento en el Registro de la Propiedad Industrial para obtener la patente sobre la invención.

TEMA 10.– LA ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO

10.1.– Actual organización.

La estructura del Ministerio de Trabajo aparece regulada en el RD 1888/1996 de 2 de agosto que se modifica por el RD 140/1997.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el órgano de la Administración del Estado encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política laboral, empleo , SS y asistencia social.

El titular del Ministerio de Trabajo y desarrolla las funciones que le corresponden a través de unos órganos superiores, que son:

- Secretaría de Estado de la SS, al frente está el secretario de Estado y SS.
- Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales
- Secretaría general de Empleo
- Secretaría general de Asuntos Sociales

- Secretaría general del Real patronato de Prevención y Atención a personas con minusvalías.

El ministro de trabajo es la conexión entre la Administración y el Consejo de juventud y el CES también está adscrito al Ministerio de Trabajo.

Con la idea de eliminar una duplicidad de órganos administrativos en 1997 desaparecen las Direcciones provinciales, mediante el RD 1330/1997, que hace referencia a la integración de los servicios periféricos y la estructura de las Delegaciones de Gobierno.

RD 2090/1999 de 30 de diciembre, que dice que las transferencias en competencias de integración laboral a Asturias, supone que haya un área de trabajo dentro de cada Delegación de Gobierno y que los servicios periféricos que existen quedan aquí integrados.

10.2.– Funciones y competencias

- Facultad de registro en materias variadas (L.S, negociación, adherirse a un convenio en vigor)
- Elección de representantes unitarios de trabajadores, presentar acta de escrutinio y promocionar la elección.
- Conflicto colectivo, acuerdo de declaración de huelga o cierre patronal.
- Empleo, registrar los contratos de trabajo que hay que realizar por escrito, registro de contratos en prácticas.
- Funciones de autorización
- Establecer una ETT
- Para suspender un contrato.
- Despidos colectivos.
- Resuelve conflictos.

RD 2090/1999 de 30 de diciembre sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado al Principado de Asturias en materia de trabajo.

Competencias de Asturias (hay varias, pero no entran, por lo tanto, paso de copiarlas)

Competencias compartidas con la Administración Estatal.

- Relativas a estadísticas
- Expediente de regulación de empleo.
- Colaboración y cooperación en materia de Inspección de Trabajo.

Competencias exclusivas de la Administración Estatal:

- Migraciones interiores y exteriores
- Alta inspección
- Estadística para fines estatales
- Regulación de empleo, cuando cumplen ciertos requisitos.

14/05/01

10.3.– La administración consultiva en materia socioeconómica: el Consejo Económico y Social.

La composición del Consejo Económico y Social:

- representación de las organizaciones sindicales más representativas.

- Representación de asociaciones empresariales más representativas
- Expertos que nombra el consejo de Gobierno.

Existe otro modelo de composición del CES de Asturias:

- Organizaciones sindicales más representativas
- Organizaciones empresariales más representativas
- El gobierno tiene representantes.

Competencias de los CES. (no entran)

Elaborar dictámenes en materia socio-económica, con dictámenes preceptivos, pero no son vinculantes. Los dictámenes se dictan sobre proyectos de leyes de estado o de leyes autonómicas, anteproyectos de leyes o proyectos de disposiciones administrativas que afecten a la organización, competencias o funcionamiento del consejo.

Elaborar estudios o informes por propia iniciativa o porque lo solicite la asamblea autonómica que corresponde o una institución pública. Se pretende que se tengan en cuenta los intereses sociales a la hora de elaborar normas a nivel económico.

Todos los consejos económicos y sociales tienen que elaborar una memoria a cerca de sus consideraciones, a cerca de situaciones socioeconómicas de la CCAA.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL NACIONAL.

Este consejo se creó por la ley 21/1991 de 17 de junio, tiene personalidad jurídica propia, plena capacidad, autonomía orgánica y funcional y está adscrito al Ministerio de Trabajo.

Está integrado por 61 miembros, incluido el presidente, que es nombrado por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo y el Hacienda una vez que se ha consultado a los grupos que constituyen a los propios miembros del CES.

Está formado por:

- 20 representantes de los órganos sindicales
- 20 que representan a órganos empresariales
- 20 que representan al colectivo de personas de diferentes sectores; agrario, marítimo-pesquero, económico, asociaciones de consumidores y usuarios .
- 6 expertos en materia socioeconómica.

El CES elabora dictámenes respecto de anteproyectos y proyectos de normas, pero que serían solo normas con rango de ley. También emite dictámenes sobre proyectos de RD, pero solamente en aquellos casos en los que el Gobierno considera que la materia que van a regular esos RD tiene especial trascendencia o tiene un carácter socio-económico y social. También sobre los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones administrativas que afectan a su propia organización (CES), a sus competencias o a su funcionamiento.

Con carácter general, los Dleyes , OM o leyes de presupuestos no queden sometidos a dictamen del CES, no proyectos ni anteproyectos autonómicos.

También elabora estudios cuando se realicen a solicitud del Gobierno o de sus miembros o por propia iniciativa, pero estos estudios tienen que estar relacionados con materia como la economía, la fiscalidad, RRL, empleo, todas aquellas materias con incidencia social.

TEMA 11: INSPECCIÓN DE TRABAJO.

11.1.– Origen histórico y regulación.

Los antecedentes los encontramos en la ley de minas del 59 y la ley que protege el trabajo de menores y mujeres de 1883.

Realmente, es en 1906 cuando surge la Inspección de trabajo y lo formó el Instituto de Reformas Sociales. Su normativa sufrió numerosas reformas, actualmente la ley 42/1997 de 14 de noviembre, ordenadora de la inspección de trabajo y SS y se desarrolla en el RD 138/2000 de 4 de febrero.

Hay convenios internacionales que hacen referencia a la inspección de trabajo pero por sectores.

11.2.– Funciones y competencias.

Son 3: vigilancia, asistencia técnica y arbitraje.

1.– Competencias de vigilancia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y también del cumplimiento del contenido normativo de los Convenios colectivos. Vigilancia del cumplimiento de normas:

- relativas a las RRLI individuales y colectivos
- protección de derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.
- Cumplimiento de normas de empleo y migraciones
- Prevención de riesgos, competencias que atribuye la ley de inspección de trabajo sino también la ley de prevención de riesgos laborales en su artículo 1.
- Normas de SS, relativas a la aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de los trabajadores, cotización al sistema recaudatorio.
- Disfrute de las prestaciones del sistema de SS y sistemas de mejora voluntaria y cualquier otro sistema de protección complementaria voluntaria del sistema de SS establecido por convenio colectivo.

2.– Funciones de asistencia técnica; la inspección de trabajo puede facilitar información técnica a los trabajadores y a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora; también presta asistencia técnica a las entidades y organismos de la SS cuando lo soliciten; también a órganos de la administración pública y soliciten la asistencia técnica de aplicación de normas, se pueden incluir los informes de la inspección de trabajo solicitados por los órganos judiciales.

3.– Funciones en materia de arbitraje y conciliación social, se permiten en casos de huelga como mediador y conflictos. Se puede pedir a la inspección que actúe como mediadora o como árbitro cuando lo soliciten las partes.

11.3.– Procedimiento de actuación.

La inspección de trabajo interviene:

- por iniciativa propia, están sometidas a la organización,
- por orden de la autoridad laboral
- a petición de cualquier órgano jurisdiccional o cualquier órgano de la jurisdicción que haya tenido conocimiento de conductas o hechos que pudieran constituir infracción bien ocasionalmente o bien en el desempeño de sus funciones.
- Por denuncia de una particular denuncia de hechos posiblemente constitutivos de infracción; primero se investiga para ver si realmente lo denunciado puede constituir una infracción, si es así continúa la

inspección.

Facultades de control de la inspección:

- visitas, los inspectores provistos de documentos acreditativos de sus funciones están autorizados para entrar sin previo aviso a cualquier hora del día o de la noche a los lugares sometidos a inspección. Deben comunicarlo al empresario o a su representante, pero cabe la posibilidad de que sino se consigue, la ley dice que conviene comunicarlo.

La ley permite no decir quien eres.

Estas comunicaciones son voluntarias.

De la actuación de la inspección hay que dejar constancia en el libro de visitas del centro de trabajo, la no tenencia del libro está tipificado con sanción.

Tienen carácter de autoridad pública los inspectores de trabajo y están autorizados para efectuar actividades adicionales como interrogar al empresario, pedir que se presenten ciertos documentos, llevar muestras de materiales para análisis y su ámbito de actuación es en la empresa, centro de trabajo donde se ejecuta la prestación laboral, actividad laboral gestionada por la administración pública, vehículos, medios de transporte en general, en los que se presta el trabajo, buques de la marina mercante y pesquera, aviones, etc.

La actuación de inspección de trabajo, puede adoptar medidas preventivas y cabe la posibilidad de imponer sanciones.

Las medidas preventivas o cautelares, el inspector lo que hace es formular una advertencia o una recomendación con la finalidad de conseguir el efectivo cumplimiento de las normas respecto de las que vigila la inspección. La advertencia o recomendación se formaliza mediante diligencia en el libro de visitas, se comunica por escrito al responsable señalando las anomalías, irregularidades o deficiencias apreciadas con indicación de un plazo para su subsanación. Si el empresario termina el plazo y el inspector vuelve se considera como agravante si finalmente se impone la sanción.

Paralización de los trabajos que impliquen un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, si se adopta esta medida tienen 3 días de plazo para impugnarlo. Para ello debe haber un riesgo grave.

11.4.- Tipos de actas.

ACTAS DE INFRACCIÓN; acotan o describen la infracción cometida, descripción clara de tal forma que los sujetos responsables no pueden ser objeto de sanción por otros motivos que no sean los que figuran en el pliego de cargos, los hechos que deben reflejarse son:

--- infracción presuntamente sometida con la expresión del precepto vulnerado.

--- la propuesta de sanción, su graduación y en su caso la cuantificación.

ACTA DE INFRACCIÓN CON ESTIMACIÓN DE PREJUICIOS ECONÓMICOS PARA LOS TRABAJADORES, en este caso se considera que además de no cumplir las normas se produce algún tipo de perjuicio económico para los trabajadores. Cabe la posibilidad de iniciar el procedimiento sancionador común, se inicia un procedimiento social ante el juez competente para exigir el resarcimiento económico de los trabajadores.

ACTA DE OBSTRUCCIÓN, hay conductas obstructoras de la labor inspectora, por ejemplo cuando se lleve a

cabo algún tipo de acción u omisión de la actuación o retrase o impide el ejercicio de las funciones que le competen al inspector de trabajo, esta actuación puede ser leve, grave o muy grave, tiene graduación

ACTAS DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS A LA SS, son las que se levantan cuando hay un supuesto de falta de afiliación o de alta de trabajadores, faltas o diferencias de cotización en trabajadores dados de alta.

Características de las altas:

atendidas con arreglo a los requisitos legales tienen presunción de certeza respecto a lo reflejado en ellas, la presunción de certeza se justifica porque hay una actividad de comprobación objetiva por parte de la inspección de trabajo.

TEMA 12: LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA ADMINISTRACIÓN EN MATERIA LABORAL.

12.2.– Principios del derecho sancionador administrativo.

La actividad administrativa sancionadora se caracteriza por su aproximación al Derecho Penal y esto es lo que lleva a que cuando la administración pública sanciona tenga que ajustarse a los principios del derecho penal.

Se sanciona para:

- Velar por el cumplimiento y eficacia de las normas jurídicas, esta función sancionadora corresponde en exclusiva al estado y según el TC, el ordenamiento penal y el ordenamiento administrativo sancionador no son más que manifestaciones de la facultad punitiva del Estado.

El artículo 25 CE, acerca al Derecho penal y al Derecho administrativo sancionador respecto al principio de legalidad que dice que nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones en el momento de producirse no constituyen delito, falta o infracción administrativa.

Principios del Derecho Administrativo Sancionador:

1.– Principio de audiencia y defensa, al que hace referencia el artículo 24 CE.

2.– Principio de Respeto a la Presunción de inocencia. El TC dice que el principio tiene que hacerse valer no sólo en el enjuiciamiento de las conductas delictivas sino cuando se va a adoptar cualquier resolución ya sea administrativa o jurisdiccional que se basa en la conducta de una persona.

3.– No declaración contra uno mismo o no declararse culpable; en la imposibilidad de obligar al administrado a presentar documentos que puedan incriminarles o elegir una declaración en el mismo sentido.

4.– Principio de legalidad

5.– principio de tipicidad; las acciones u omisiones considerados como infracciones se le limiten de forma precisa.

6.– Principio non bis in idem; no puede ser culpable dos veces por lo mismo, artículo 3 RDL 5/2000

12.3.– Infracciones administrativas laborales

Son aquellas acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables tipificados bien en la LISOS o en cualquier otra ley del orden social.

El marco normativo está en el RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la LISOS y entro en vigor el uno de enero de 2001.

Los sujetos responsables son:

- Empresario
- Trabajador por cuenta propia y ajena
- ETT's
- Comunidades de bienes
- Transportistas, cooperativas
- Todo aquel que lleve a cabo la actividad que aparece tipificada en la infracción.

Hay 4 bloque de infracciones:

1.- Materia laboral

2.- Materia de SS

3.- Materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

4.- Sociedades cooperativas

El plazo de prescripción de las infracciones es diferente, la regla general es que prescriben a los 3 años, pero hay excepciones; en materia de SS es de 5 años; en el caso de que como consecuencia de esa infracción se hayan obtenido cantidades que no tenían que percibirse cuatro años.

Leves 1 año

Prevención de riesgos laborales Graves 3 años

Muy graves 5 años

Leves 3 meses

Sociedad cooperativa Graves 6 meses

Muy graves 1 año

SANCIONES

Se clasifican en:

--- Leves

--- Graves

--- muy Graves

Dentro de cada uno, puede imponerse la sanción en grado mínimo, medio y máximo

Cuando se imponen las sanciones se pueden tener en cuenta atenuantes o agravantes.

Criterios que permiten graduar la sanción son en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o conveniencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que pueden agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por este en orden a la prevención de los riesgos
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud en la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

La graduación la establece el Inspector al levantar el acta, pero sólo es una propuesta, luego debe darse resolución administrativa al terminar el procedimiento administrativo o también en el caso de que hay que ir a vía judicial, puede ser el juez el que imponga la sanción.

El procedimiento administrativo aparece regulado en la Ley 42/1997 de 14 de noviembre sobre inspección de trabajo; 928/1998 de 14 de mayo que aprueba el reglamento general sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracción del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de SS. Artículos 48 y siguientes de la LISOS.

12.5.- El procedimiento sancionador.

Se encuentra regulada en la ley 42/1997 de 14 de noviembre y en el RDL 5/2000 (LISOS)

Se inicia siempre de oficio por medio de acta de la inspección de trabajo. El órgano competente para sancionar tiene que notificar el acta al sujeto o sujetos responsables, en 10 días hábiles desde la terminación de la actuación inspectora (fecha del acta de inspección). El sujeto responsable tiene un plazo de 15 días hábiles para presentar las alegaciones oportunas (a partir del día siguiente de la notificación del acta). Puede ver todos documentos del expediente y a valerse de todos los medios de prueba oportunos.

Si el interesado no presenta alegaciones el órgano competente resuelve; o bien modifica la propuesta de sanción o bien la confirma o bien la deja sin efecto. Esta forma de resolver es común tanto si presenta alegaciones como si no.

Acta de la Inspección Propuesta de sanción.

Alegaciones Modificar

Órgano

Sujeto Infractor Competente

Resuelve

No presenta Confirmar.

En el caso de que presente alegaciones, puede usar todo tipo de pruebas ante el órgano que resuelve, y este órgano una vez que le llegan las alegaciones puede pedir un informe ampliatorio al inspector de trabajo que instruyó el caso (el inspector de trabajo tiene 15 días) pero si en las alegaciones se presentan hechos o circunstancias que no se recogieron en el acta, este informe ampliatorio deja de ser facultativo, sino que pasa a ser obligatorio. Una vez que presenta el informe el inspector, se considera terminada la instrucción del procedimiento y antes de resolver se vuelve a dar audiencia al interesado. Contra esa resolución cabe recurso de alzada y después al contencioso administrativo.

La potestad para sancionar (a efectos de la administración estatal). D 9/2000 de 14 de febrero, estructura de la Consejería de Trabajo.

Las infracciones en el orden social quien impone sanciones en la autoridad competente a nivel provincial si la sanción es menor de un millón de pesetas hasta 5 millones el órgano debe sancionar es el director general, hasta 10 millones el ministro de Trabajo y hasta 15 millones el consejo de ministros a petición del Ministro de Trabajo.

En materia de prevención hasta 5 millones, la autoridad competente en la provincia hasta 15 de millones al director general, hasta 50 millones, el ministro de trabajo, hasta 100 el Consejo de Ministros.

En materia de cooperativas hasta 1 millón, el órgano directivo del que dependa el registro de sociedades cooperativas, hasta 5 millones el ministro de trabajo.

En materia de empleo (colocación...) las infracciones leves y graves. La entidad gestora de las SS o el organismo público de colocación competente.

Las muy graves en función de la sanción, un organismo u otro.

TEMA 13.– LOS DELITOS LABORALES

13.1.– Principios generales

El CP actual es una ley orgánica de diciembre del 95 que entró en vigor en Mayo del 96, supone que en el CP aparecían recogidos delitos contra los trabajadores pero de manera dispersa y sistemática. Estos delitos se clasifican en 5 grupos.

- Delitos que suponen la imposición de condiciones laborales o de SS que perjudican, suprimen o restringen los derechos reconocidos en las disposiciones legales.
- Delitos relacionados con la colocación o empleo de trabajo.
- Discriminación en el empleo
- Conductas que impiden o limitan ilegítimamente el ejercicio de los derechos de libertad sindical.

- Delitos contra la seguridad y salud en el trabajo.

Los sujetos pasivos son los trabajadores y los que están a puertas a la celebración del contrato. También pueden ser sujetos pasivos sindicales u otras asociaciones de trabajadores profesionales.

Sujetos activos; depende, aunque por regla general del estado, mediadores, agencias de colocación, empresas de trabajo temporal y en ocasiones los propios trabajadores.

13.2.– Imposición o mantenimiento de condiciones laborales o de Seguridad Social en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Aparece en el artículo 311 del Código Penal y se tipifica en la conducta consistente en imponer mediante engaño o abuso ante situación de necesidad condiciones laborales o de SS que perjudique los derechos de los trabajadores a su servicio que perjudiquen los derechos que tengan reconocidos por convenio colectivo o por disposición legal.

Para que exista esto no es necesaria la existencia de coacción. Condiciones laborales, aquellas que constituyen el contenido de la relación de trabajo y las de SS las que están referidas al contenido de las condiciones de SS (faltas de encuadramiento, liquidaciones, cotización, altas, bajas, etc.)

La pena es de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

13.3.– Tráfico ilegal de mano de obra

Tipificado a la ley de emigración de 1971 y castigaba a los que no tienen la emigración clandestina ya fuese por propaganda o reclutando gente. Luego se recogía en este artículo 499 bis del anterior CP. Hoy en día aparece en el artículo 313 del CP, castiga la intervención en migraciones fraudulentas o clandestinas, se describe el tipo penal de forma más amplia porque se castiga la promoción. Facilitación de las migraciones y no solo la intervención. Ni antes ni ahora se exige perjuicio para el trabajador ni se exige fraudulencia.

La imposición de condiciones de trabajo ilegales a trabajadores extranjeros, artículo 312 CP y es una tipificación novedosa, por un lado los extranjeros deben carecer de permiso de trabajo y que otro que se restrinjan o supriman las condiciones laborales y de SS que tienen por normas.

Prisión 3 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses.

13.4.– El delito de discriminación en el empleo.

El artículo 314 del CP tipifica las conductas que impliquen grave discriminación en el empleo público o privado es una tipificación más amplia. Pena; prisión de 6 meses a 2 años y multa de 6 a 12 meses.

Motivos; uno de los recogidos en el propio precepto (etnia, raza, sexo, situación)

El artículo nos dice que sólo cuando haya habido un requerimiento judicial o una sanción administrativa previa y no se haya reestablecido la situación de igualdad ni se hayan restituido los daños económicos que es cuando aparece la conducta penal.

13.5.– Lesión de los derechos de huelga y libertad sindical.

Tipificada en el artículo 316 CP se castiga a aquella persona que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impida o límite el ejercicio de los derechos de libertad sindical y huelga y se lleva a cabo una fuerza violencia y/o intimidación será superior (de prisión de 3 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses), se

incrementa en un grado.

Dentro de este precepto también se incluye las conductas lesivas realizadas en grupo o individualmente pero en concierto con otro para coaccionar a otras personas para que inicien o continúen una huelga (piquete coactivo). Artículo 315 CP

13.6.– Los delitos de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.

artículo 316/317 tipifican el delito de riesgo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se sanciona con pena de prisión de 3 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses a quien con infracción de las normas de riesgos laborales y estando obligados a ello, no facilitan los medios necesarios para que los trabajadores realicen sus tareas con las medidas de seguridad e higiene adecuadas poniendo en riesgo su vida o salud o integridad física. Si es por imprudencia hay una reducción de un grado en la pena. El que la sufre es el que tenga como cometido el proporcionar esos medios de seguridad.

13.7.– Delitos contra la Seguridad Social y la Hacienda Pública.

Artículo 301 CP tipifica específicamente los delitos contra la SS y no aparece en el título 15 sino en el de Hacienda Pública. Prisión de 1 a 4 años, multa del tanto al séxtuplo de la cuantía defraudada a quienes por acción u omisión defrauden a la SS para eludir el pago de cuotas, obtener indebidamente devoluciones de cuotas o disfrutar indebidamente de cualquier deducción siempre que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de 15 millones de pesetas.

Pueden concurrir circunstancias agravantes; el uso de personas interpuestas con la finalidad de ocultar al verdadero obligado frente a la SS.

En el título 14 del CP aparecen otros delitos que pueden tener incidencia en el ámbito del empleo y de las relaciones de trabajo pero que en términos generales suponen un perjuicio par la Hacienda Pública; la obtención de subvenciones, desgravaciones o ayudas a cargo de las administraciones públicas falseando las condiciones requeridas u ocultando las que hubieran impedido la obtención de esa subvención.

Delitos contra los presupuestos de las comunidades europeas, artículo 306 CP.

13.8.– Otros delitos de contenido social.

- Delito de acoso sexual artículo 184 CP, se puede dar en el ámbito de la relación laboral
- Descubrimiento y revelación de secretos, artículo 197 y siguientes CP.
- Apropiación indebida (Título XIII CP)
- Insolvencia punible, puede afectar a un trabajador cuando la insolvencia es fraudulenta, por parte del empresario.
- Relativos a la propiedad industrial o intelectual que pueden afectar a los derechos de los trabajadores asalariados.
- Delitos societarios, puede recaer sobre altos directivos o que tengan o un cargo de dirección o administración en la empresa.
- Delitos contra la Salud Pública.

RELACIONES COLECTIVAS

- Delitos de coacciones
- Delitos de daños sobre las cosas
- Delitos de perturbación del orden en las reuniones de órganos ejecutivos de la empresa o de gobierno
- Desorden público.

ACTUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICAS O AL DESENVOLVIMIENTO DE SU PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

- Desobediencia de las decisiones judiciales
- Prohibición o suspensión del desarrollo de reuniones.

CONTINUACIÓN TEMA 3

3.2.- Tipos de permiso de trabajo.

El Reglamento vigente es de 1996 que será derogado por el Reglamento X.

Todo extranjero mayor de 16 años que desee realizar en España cualquier actividad lucrativa ya sea laborar o profesional y tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, debe obtener la correspondiente autorización administrativa para trabajar.

Hay diferentes autorizaciones administrativas:

- Permiso de trabajo.
- A los solicitantes de asilo, su DNI
- Estudiantes que vengan a España, con la autorización debida para estudiar, pero no para todo tipo de trabajo.
- Determinados tipos de permisos de residencia (como aquellos que tienen algo de arraigo en España)

Permiso de trabajo por cuenta ajena tipo A

Permite la realización de trabajo de duración limitada, ejemplo montaje, reparación de maquinaria de instalaciones o equipos.

La duración del permiso coincide con la del contrato de trabajo, podría prorrogarse la vigencia del permiso sólo si se prorroga el contrato, pero con una duración máxima de 9 meses, incluyendo la prórroga.

Permiso tipo B inicial

Puede limitarse a un sector o actividad y a un ámbito geográfico concreto. Su vigencia es la que aparezca recogida en el contrato de trabajo, con el límite máximo de 1 año.

Permiso tipo B renovado.

Permite realizar cualquier actividad y en todo el territorio nacional durante un período de 2 años.

Normalmente es para personas que tuvieron el tipo B Inicial

Tipo C

Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional. La validez es de 2 años.

PERMISO DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA.

Tipo D inicial

Puede limitarse para el ejercicio de una actividad concreta y para un ámbito geográfico determinado.

Validez, 1 año.

Tipo D renovado

Autoriza el ejercicio de cualquier actividad en todo el territorio nacional. La validez es de 2 años.

Lo solicitan aquellos que disfrutaron previamente de un tipo D inicial.

REGÍMENES ESPECIALES.

Permisos para trabajadores transfronterizos.

TIPO F

Este tipo se concede a los trabajadores que residiendo en la zona fronteriza de un país vecino al que regresan diariamente desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español.

Duración máxima de 5 años y será renovable.

Este permiso solamente se va a poder disfrutar durante el tiempo que concurran esas circunstancias y no supone ninguna preferencia para la obtención de otro permiso.

TIPO G

El permiso de trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios.

Ej. trabajadores extranjeros que depende mediante relación laboral de una empresa establecida con un estado que no pertenece ni a UE ni al Espacio Económico Europeo, es necesario que el desplazamiento se produzca por cuenta y bajo la dirección de esa empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios que ha de estar establecido en España y además ese desplazamiento a España tiene que ser a otra empresa que forme parte del grupo de empresas del que forma parte la empresa que no se encuentre ni dentro de la UE ni en el Espacio económico Europeo.

PERMISO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES EN ACTIVIDADES DE TEMPORADA.

Tipo T.

Autoriza la realización de actividades de temporada o campaña y puede limitarse a un ámbito geográfico concreto.

Duración coincide con la duración del contrato de trabajo no pudiendo exceder de 9 meses.

Si la duración del trabajo es inferior a seis meses, no es necesario obtener el permiso, basta con el VISADO.

Condiciones para la obtención del permiso tipo T.

TRABAJADOR:

- Que las ofertas de trabajo que van a ser cubiertas por trabajador con el permiso Tipo T no hayan podido ser cubiertas por trabajadores que estén en territorio nacional, ya sean españoles o comunitarios.

- Que los extranjeros se encuentren fuera de España cuando solicitan este permiso
- Que se comprometa a retornar a su país de origen una vez concluida la relación laboral.
- El contrato de trabajo debe realizarse antes de entrar en España.

EMPRESARIO.

- El empresario tiene que disponer de alojamiento adecuado, garantizar la actividad continuada durante la vigencia del permiso, organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen.