

# Obligaciones Laborales

---

## INTRODUCCIÓN

### CONTRATO DE TRABAJO

### SUCESIÓN DE EMPRESA

### LA JORNADA LABORAL

### EL SALARIO

### EXTINCIÓN DEL CONTRATO O RELACIÓN LABORAL

### REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## INTRODUCCIÓN

El empresario goza de plena libertad de empresa, así que puede organizarla a su conveniencia, estando el contrato de trabajo inmerso en esta filosofía. El empleado trabaja dentro de la dirección y organización del empleador o de la persona que éste delegue.

## CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un acuerdo por el que el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. La relación jurídica existente entre trabajador – empleado es bilateral, existen obligaciones y derechos para ambas partes. Las características básicas de las relaciones laborales son el carácter voluntario y personal del trabajo prestado, la dependencia, ajeneidad y remuneración.

## SUCESIÓN DE EMPRESA

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma **no extinguirá por sí mismo la relación laboral**, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, **responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales** nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

## LA JORNADA LABORAL

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los **convenios colectivos o contratos de trabajo**. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **cuarenta horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular de la jornada a lo largo del año**. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, **doce horas**. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo **no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Tendrán la consideración de **horas extraordinarias** aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con lo dicho hasta el momento. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, **se optará entre abonar las horas extraordinarias** en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, **o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido**. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a **ochenta al año**, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias **será voluntaria**, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

## EL SALARIO

Se considerará salario **la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie**, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. **En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.**

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El salario no podrá ser menos que el salario mínimo interprofesional. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, **el salario mínimo interprofesional**, teniendo en cuenta:

- a. El índice de precios al consumo.
- b. La productividad media nacional alcanzada.
- c. El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d. La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, **es inembargable**.

Durante el año 2006 el salario mínimo interprofesional es de 7.572,60 € anuales (a repartir en 14 pagas).

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO O RELACIÓN LABORAL

El contrato de trabajo o relación laboral se extinguirá por las causas siguientes:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Por dimisión del trabajador.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, incapacidad o jubilación del empresario o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en la normativa laboral.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido del trabajador.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La relación laboral se puede extinguir:

- Por causas objetivas: cuando se produzcan causas objetivas de despido del trabajador, la indemnización que procede es de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

- Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, o el abono de las siguientes percepciones económicas:
  - Una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.
  - Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

## REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, que son los Delegados de Personal y los Comités de empresa.

### Delegados de personal.

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan **menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal**.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: **hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres**.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

### Comités de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo **sea de 50 o más trabajadores**.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un **comité de empresa conjunto**.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Las competencias son de negociación, de información, de vigilancia y control.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales tiene por objeto la determinación de responsabilidades y garantías para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

El empresario debe disponer de los recursos necesarios para garantizar la protección de los trabajadores que deberá realizarse con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para que la lleven a cabo.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.
- Participación en un servicio de prevención mancomunado.

#### **Actuaciones a realizar por el empresario**

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos laborales.
- Planificar y aplicar la actividad preventiva.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Adaptar el trabajo de la persona.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Asegurarse de que los medios de trabajo garanticen la seguridad de los trabajadores.
- Informar a los trabajadores acerca de los riesgos existentes, las medidas aplicables, y las medidas de emergencia adoptadas.
- Garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada en materia preventiva.
- Proporcionar a los trabajadores los medios de protección personal adecuados al trabajo a realizar, cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente.
- Consultar a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud laborales.
- Informar y adoptar medidas, cuando los trabajadores puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente.
- Garantizar la vigilancia médica periódica de la salud de los trabajadores.

#### **Actuaciones a realizar por el trabajador**

- Cumplir las medidas de prevención establecidas.
- Utilizar correctamente los medios de protección individual que le sean facilitados por la empresa.
- Informar de inmediato de cualquier situación que entrañe riesgo.
- Recibir información adecuada en materia preventiva.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.