

GUIA LABORAL BÁSICA 2000

Índice sistemático.-

Apresentación.

1º.- O contrato de traballo.

1.1.- Acceso ao traballo.

1.1.1.- Servizos Públicos de Emprego.

1.1.2.- Axencias de colocación.

1.1.3.- Obrigas dos empresários.

1.1.4.- Obrigas dos traballadores.

1.2. O contrato de traballo.

1.2.1.- Requisitos.

1.2.2.- As condicións de validez.

1.2.3.- A nulidade do contrato.

1.2.4.- A forma do contrato.

1.3.- Período de proba.

1.4.- Dereitos e deberes derivados do contrato de traballo.

1.5.- Modalidades de contratación.

1.5.1.- Contrato para o fomento da contratación indefinida.

1.5.2.- Modalidades de contratación temporal ou de duración determinada.

1.5.3.- Por obra ou servizo determinado.

1.5.4.- Contrato eventual por circunstancias da produción.

1.5.5.- Contrato de interinidade.

1.5.6.- Contratos formativos.

1.5.7.- Contrato de traballo en prácticas.

1.5.8.- Contrato para a formación.

1.5.9.- Contrato de traballos de colaboración social.

1.5.10.- Contrato de embarque.

1.5.11.- Contrato a tempo parcial.

1.5.11.1.- A xornada.

1.5.11.2.- Horas complementarias.

1.5.11.3.- Prestacións.

1.5.12.- Contrato de fixo-descontínuo.

1.5.13.- Contrato de relevo.

1.5.14.- Contrato de xubilación a tempo parcial.

2º.- Empresas de Traballo Temporal.

2.1.- Contrato de posta a disposición.

2.2.- Duración.

- 2.3.- Dereitos dos traballadores.
- 2.4.- Obrigas das ETTs.
- 2.5.- Obrigas da empresa usuária.

3º.- O salario.

- 3.1.- Conceito.
 - 3.1.1.- Retribucións salariais.
 - 3.1.2.- Retribucións extrasalarais.
- 3.2.- Estrutura do salario.
 - 3.2.1.- Salario base.
 - 3.2.2.- Complementos.
- 3.3.- Clases de salario.
- 3.4.- Fixación do salario.
 - 3.4.1.- Salario Mínimo.
 - 3.4.2.- Salario de convenio colectivo.
 - 3.4.3.- Igualdade de remuneración.
 - 3.4.4.- Absorción e compensación.
- 3.5.- Liquidación e pagamento.
 - 3.5.1.- Antecipos.
 - 3.5.2.- Mora.
 - 3.5.3.- Forma de pagamento.
 - 3.5.4.- Recibos de salario ou nóminas.
- 3.6.- Garantías do salario.
 - 3.6.1.- Créditos privilexiados.
 - 3.6.2.- Embargo de salarios ou pensións.
 - 3.6.3.- Fondo de Garantía Salarial.
 - 3.6.3.1.- Salarios en atraso.
 - 3.6.3.2.- Indemnizacións.
 - 3.6.3.3.- Causas económicas, técnicas organizativas ou de produción.

4º.- A xornada de traballo.

- 4.1.- Xornada ordinaria.
- 4.2.- Xornadas especiais.
 - 4.2.1.- Réximes de descanso alternativos.
 - 4.2.2.- Sectores en que se aplican as xornadas especiais.
 - 4.2.3.- Limitacións e reducións de xornadas.
- 4.3.- Horas extraordinarias.
 - 4.3.1.- Obrigas dos empresarios.
 - 4.3.2.- Horas estruturais.
 - 4.3.3.- Horas para a reparación de sinistros ou danos.
 - 4.3.4.- Retribución das horas extras.

5º.- Descansos, festivos e vacacións anuais.

- 5.1.- Descansos.
 - 5.1.1.- Descanso semanal
 - 5.1.2.- Descanso entre xornadas.
 - 5.1.3.- Descanso na xornada continuada.
- 5.2.- Dias festivos.
- 5.3.- Vacacións anuais.
 - 5.3.1.- Fixación e duración.
- 5.4.- Calendario laboral anual.
- 5.5.- Permisos legais.
 - 5.5.1.- Licenzas sen salario.
 - 5.5.2.- Permisos retribuídos.

6º.- Mobilidade funcional e xeográfica.

- 6.1.- Modificacións substanciais das condicións de traballo.
- 6.2.- Modificacións de carácter individual.
- 6.3.- Modificacións de carácter colectivo.
- 6.4.- Modificacións non substanciais.
- 6.5.- A mobilidade funcional.
- 6.6.- Mobilidade xeográfica.

7º.- Suspensións do contrato: as regulacións de emprego.

- 7.1.- Efeitos do expediente de regulación de emprego.
- 7.2.- Procedimento para a suspensión dos contratos.
- 7.3.- Expedientes de regulación por forza maior.
- 7.4.- Tramitación do expediente.

8º.- Extinción do contrato: o despedimento disciplinario.

- 8.1.- Causas do despedimento disciplinario.
- 8.2.- Non son causa de despedimento.
- 8.3.- Prescrición.
- 8.4.- Forma do despedimento.
- 8.5.- Efeitos.

9º.- Extinción do contrato: o despedimento obxectivo.

- 9.1.- Despedimento obxectivo individual.
- 9.2.- Despedimento "colectivo menor".
- 9.3.- Procedimento para o despedimento obxectivo individual e "colectivo menor".
- 9.4.- Despedimento obxectivo "Colectivo Maior".
- 9.5.- Procedimento para o despedimento colectivo.

10º.- As prestacións por desemprego.

- 10.1.- Prestacións contributivas de desemprego.
 - 10.1.1.- Beneficiarios.
 - 10.1.2.- Requisitos.
 - 10.1.3.- Duración da prestación.
 - 10.1.4.- Cantidade a perceber por prestación.
- 10.2.- Prestacións asistenciais.
 - 10.2.1.- Subsídío de desemprego.
 - 10.2.2.- Responsabilidades.
 - 10.2.3.- Contía e duración.

11º.- Prestacións básicas da Seguridade Social.

- 11.1.- A asistencia sanitaria.
 - 11.1.1.- Beneficiarios.
 - 11.1.2.- Contido da asistencia sanitaria.
- 11.2.- Incapacidade temporal (antes ILT)
 - 11.2.1.- Conceito e beneficiarios.
 - 11.2.2.- Afiliación e alta.
 - 11.2.3.- Prestación económica.
 - 11.2.4.- Cobertura nunha Mútua.
 - 11.2.5.- Nacemento e duración do dereito ao subsídío.
 - 11.2.6.- Comprobación da IT.
 - 11.2.7.- Cálculo: Base reguladora e cantidade.
 - 11.2.8.- Pagamento do subsídío.
- 11.3.- Incapacidade permanente (antes invalidez).
 - 11.3.1.- Incapacidade permanente contributiva.
 - 11.3.1.1.- Conceito.
 - 11.3.1.2.- Declaración.
 - 11.3.1.3.- Graos da incapacidade permanente.
 - 11.3.2.- Incapacidade permanente non contributiva.
- 11.4.- Xubilación.
 - 11.4.1.- Xubilación na súa modalidade contributiva.
 - 11.4.1.1.- Beneficiarios.
 - 11.4.1.2.- Cantidade da pensión.
 - 11.4.2.- Xubilación non contributiva.

12º.- A negociación colectiva.

- 12.1.- Convénios colectivos estatutarios.
 - 12.1.1.- O carácter normativo dos convénios.
 - 12.1.2.- Ámbito persoal de aplicación.
 - 12.1.3.- Lexitimación para negociar.
 - 12.1.3.1.- Requisitos dos suxeitos da negociación.
 - 12.1.3.2.- A Comisión Negociadora.

- 12.1.4.- Contido do convenio.
 - 12.1.4.1.- Delimitación dos ámbitos: Unidades de Negociación.
- 12.1.5.- Procedimento de negociación.
 - 12.1.5.1.- Iniciativa negociadora.
 - 12.1.5.2.- Deber de negociar. Límites.
 - 12.1.5.3.- Comisión Negociadora.
 - 12.1.5.4.- Forma e tramitación do convenio.
- 12.1.6.- Impugnación do convenio.
- 12.1.7.- Interpretación e aplicación do convenio.
- 12.2.- Convenios colectivos extraestatutarios.

13º.- Saúde Laboral.

- 13.1.- Organismos competentes.
- 13.2.- Prevención de riscos laborais.
- 13.3.- Avaliación dos riscos.
- 13.4.- Planificación da actividade preventiva.
- 13.5.- Organización dos recursos.
 - 13.5.1.- Traballadores designados.
 - 13.5.2.- Servizo de prevención propio.
 - 13.5.3.- Servizos de prevención alleos.
 - 13.5.4.- Mútuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
 - 13.5.5.- Servizos de Prevención Mancomunados.
- 13.6.- Control.
 - 13.6.1.- Inspección de Traballo.
 - 13.6.2.- Comité de Seguridade e Saúde.
 - 13.6.3.- Delegados de Prevención.
- 13.7.- Obrigas do empresario.
 - 13.7.1.- Información consulta e participación dos traballadores.
 - 13.7.2.- Formación dos traballadores.
 - 13.7.3.- Medidas de emerxencia.
- 13.8.- Dereitos e obrigas dos traballadores.

14º.- A asemblea de empresa.

- 14.1.- As asembleas na empresa.
- 14.2.- Convocatoria.
- 14.3.- Organización e desenvolvemento das asembleas.
- 14.4.- Capacidade legal decisoria da asemblea.
- 14.5.- Sobre o exercicio do dereito de liberdade de expresión.

15º.- A representación sindical na empresa.

- 15.1.- A representación unitaria: Comités de Empresa e Delegados de Persoal.
 - 15.1.1.- Sixilo profesional.
 - 15.1.2.- Meios a disposición dos representantes.

- 15.1.3.- Crédito de horas laborais retribuídas.
- 15.1.4.- Competencias do comité de empresa e delegado de persoal.
- 15.1.5.- Duración do mandato: revogacións e substitucións.
- 15.1.6.- Garantías.
- 15.2.- Representación sindical.
 - 15.2.1.- As seccións sindicais.
 - 15.2.1.1.-Requisitos para a súa constitución.
 - 15.2.1.2.- Ámbitos en que pode constituír-se.
 - 15.2.1.3.- Competencias e medios de actuación.
 - 15.2.2.- Delegados sindicais.
 - 15.2.3.- Número de delegados sindicais.
 - 15.2.4.- Competencias.
 - 15.2.5.- Crédito horario.
 - 15.2.6.- Garantías.

16º.- As eleccións sindicais.

- 16.1.- Centro de traballo.
- 16.2.- Circunscrición electoral e atribución de representantes.
 - 16.2.1.- Censo electoral.
 - 16.2.2.- Número de representantes para elixer.
 - 16.2.3.- Coléxios eleitorais.
 - 16.2.4.- Mariña mercante e frota pesqueira.
- 16.3.- Proceso electoral.
 - 16.3.1.- Promotores.
 - 16.3.2.- Convocatoria.
 - 16.3.3.- Iniciación do proceso.
 - 16.3.4.- Mesa electoral.
 - 16.3.5.- Eleitores.
 - 16.3.6.- A presentación e proclamación de candidaturas: elixíbeis.
 - 16.3.7.- Votación, escrutinio e atribución de resultados.
 - 16.3.8.- Reclamacións eleitorais.

17º.- Liberdade sindical. Os sindicatos máis representativos.

- 17.1.- Ámbito de aplicación.
 - 17.1.1.- Dereito de afiliación a un sindicato.
 - 17.1.2.- Ámbito persoal.
- 17.2.- Constitución do sindicato.
- 17.3.- Representatividade sindical.
 - 17.3.1.- A maior representatividade sindical.
 - 17.3.2.- A suficiente representatividade sindical.
- 17.4.- Acción sindical.
- 17.5.- Tutela da liberdade sindical.

18º.- Conflito Colectivo e AGA.

- 18.1.- Conceito e clases de conflitos.

- 18.1.1.- Conflitos plurais e conflitos colectivos.
- 18.1.2.- Conflitos xurídicos e de interese.
- 18.2.- Titularidade e suxeitos do conflito colectivo.
 - 18.2.1.- Representantes dos traballadores.
- 18.3.- Meios de solución dos conflitos colectivos.
 - 18.3.1.- Conciliación.
 - 18.3.2.- Mediación.
 - 18.3.3.- Arbitraje.
 - 18.3.4.- Tramitación dos conflitos.
 - 18.3.5.- Procedimento xudicial.
- 18.4.- A.G.A. (1º Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo).
 - 18.4.1.- Ámbito obxectivo do AGA.
 - 18.4.2.- Intervención das comisións paritárias dos convénios colectivos.
 - 18.4.3.- Procedimentos de resolución de conflitos.
 - 18.4.4.- Procedimento de conciliación e mediación.
 - 18.4.5.- Procedimento de arbitraje.
 - 18.4.6.- Mecanismos de determinación de servizos de mantimento en caso de folga.
 - 18.4.6.- Designación de conciliadores-mediadores e árbitros.

19º.- O dereito de folga.

- 19.1.- A folga, un dereito dos traballadores.
- 19.2.- Lexitimación para convocar a folga.
- 19.3.- Requisitos da convocatória.
- 19.4.- Comité de folga.
- 19.5.- Desenvolvemento da folga.
- 19.6.- Terminación da folga.
- 19.7.- Límites do dereito de folga.
 - 19.7.1.- Mantimento dos servizos esenciais.
 - 19.7.2.- Convénio colectivo.
 - 19.7.3.- Folgas "abusivas".

20º.- A Inspección de Traballo.

- 20.1.- Persoal que integra o sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- 20.2.- Ámbito material.
- 20.3.- Tramitación do procedimento sancionador.
- 20.4.- Consecuencias da actividade inspectora prévia.
- 20.5.- Sancións.
- 20.6.- Xurisdición penal.

21º.- A manifestación.

- 21.1.- O dereito a manifestar-se publicamente.
- 21.2.- Trámites para exercer o dereito.
- 21.3.- Apresentação.

22º.- A formación dos traballadores.

- 22.1.- Formación profesional ocupacional.
- 22.2.- Formación continua de traballadores ocupados.
- 22.3.- Planos de Formación.
- 22.4.- Permisos individuais de formación.
- 22.5.- Accións complementarias e de acompañamento.

23º.- Dereito do traballo.

- 23.1.- Fontes do dereito do traballo.
 - 23.1.1.- Xerarquia normativa.
 - 23.1.2.- Irrenunciabilidade de dereitos.
 - 23.1.3.- In dubio pro operario.
 - 23.1.4.- Norma máis favorábel.
 - 23.1.5.- Condición máis beneficiosa.
- 23.2.- Contido do dereito do traballo.

24º.- A lexislación laboral internacional.

- 24.1.- A Organización Internacional do Traballo (OIT). Convénios e recomendacións.
 - 24.1.1.- Convénios, recomendacións e resolucións.
- 24.2.- Outras organizacións internacionais: as Nacións Unidas e o Consello de Europa.
 - 24.2.1.- As Nacións Unidas.
 - 24.2.2.- O Consello de Europa (Tratado de Londres, 1949).
- 24.3.- O Dereito social da Unión Europea.
 - 24.3.1.- O Dereito comunitario: regulamentos, directivas e decisións.
 - 24.3.2.- O Dereito social comunitario.

25º.- O sindicalismo: panorama sindical galego.

- 25.1.- Marco Galego de Relacións Laborais.
- 25.2.- Institucional.
- 25.3.- Panorama sindical.
- 25.4.- Estrutura e marcos de negociación colectiva.
- 25.5.- Reparto do Traballo.

Anexo.-
Impresos.....

/...../

1

O Contrato de Trabajo.

1.1.- Aceso ao traballo.

Os empresários poden contratar libremente aos traballadores ou ben acudir aos servizos públicos de emprego, ás axencias de colocación ou ás empresas de traballo temporal nos supostos que se prevexan. Ninguén poderá ser discriminado na contratación por razón de sexo, raza, crenzas, opción sindical ou política.

1.1.1.- Servizos Públicos de Emprego.

O Estado, através dun servizo público e gratuito de emprego a organización do cal corresponde ao INEM, facilita a inserción profesional dos traballadores.

Tras a "reforma laboral", manteñen-se as seguintes obrigas para empresários e traballadores:

- Inscripción dos traballadores demandantes de emprego.
- Rexistro ou comunicación das contratacións que se fagan.
- Comunicación da extinción dos contratos de traballo.

1.1.2.- Axencias de colocación.

O Servizo Público de Emprego pode autorizar a creación de axencias de colocación sen fins lucrativos, nas condicións que se determinen através dun convénio de colaboración e previo informe do Consello xeral do INEM. A re remuneración que perceban polos servizos prestados, sexa do empresáριο ou do traballador, debe limitar-se exclusivamente aos gastos ocasionados.

1.1.3.- Obrigas dos empresários.

Os empresários están obrigados a rexistrar na Oficina Pública de Emprego os contratos que deban celebrar-se por escrito e a comunicar as contratacións efectuadas, aínda que non exista obriga legal de formalizá-las por escrito, así como comunicar a súa terminación. Tanto o rexistro como a comunicación da contratación deberá facer-se no prazo de 10 días. No mesmo prazo deberán entregar unha cópia básica dos contratos aos representantes dos traballadores.

1.1.4.- Obrigas dos traballadores.

Os traballadores están obrigados a inscreber-se na oficina de emprego cando solicite ocupación e a comunicar á oficina a terminación do seu contrato.

1.2.- O contrato de traballo.

Entende-se por contrato de traballo aquel polo que unha ou varias persoas participan na produción, mediante o exercicio voluntariamente prestado das súas facultades intelectuais ou manuais, obrigando-se a executar unha obra ou prestar un servizo a un ou a varios patróns ou empresarios, baixo a dependencia destes, mediante unha remuneración, sexa de calquer clase ou forma.

Características :

- É un contrato típico e nominado.
- As partes perseguen intereses contrapostos.
- Acorda-se un intercambio de traballo e retribución allea aos riscos dunha empresa.
- Xera obrigas de carácter patrimonial.
- Está regulado por normativa estatal e colectiva.

1.2.1.- Requisitos.

O Estatuto dos Traballadores, en ausencia de forma escrita, establece unha presunción a favor da existencia de contrato de traballo. A través de numerosas resolucións xudiciais, sinalan-se e valoran-se os elementos que serven para recoñecer a existencia dunha relación laboral, e a súa diferenciación con outras figuras afíns.

a) A dependencia.

A xurisprudencia mantén que a dependencia do empregador é o elemento vertebrador máis decisivo na relación laboral. Constitúen factores que reflecten a existencia dunha relación de dependencia:

- O encadramento ou inserción dentro do esquema xerárquico da empresa, debendo o traballador cumprir as ordes, mandatos e outras directrices que se lle impongan.
- A subordinación á persoa ou persoas que teñan facultades de mando.
- O sometimento ás normas disciplinarias correspondentes.

b) Alleidade.

Mediante este concepto quere-se dicir que os servizos se prestan polo traballador a outro que é o empresario.

Alleidade nos froitos do traballo e alleidade nos riscos que corra o proxecto empresarial en canto aos custos e aos resultados, sexan estes adversos ou favorábeis.

c) O carácter personalísimo.

A efectiva e persoal concreción do suxeito que vai efectuar a prestación laboral constitúe un dado distintivo da presenza dunha relación laboral.

d) A xornada e horario de traballo.

O cumprimento dun tempo preciso e determinado de traballo é un argumento máis para acreditar a existencia dunha relación laboral, aínda que a xurisprudencia non o considere definitivo.

e) Lugar de traballo.

O desenvolvemento da actividade na sede da empresa constitúe un elemento máis probatorio.

f) Exclusividade e asiduidade.

Non é unha nota de suficiente entidade para acreditar a relación laboral, salvo pacto de plena dedicación e exclusividade.

1.2.2. - As condicións de validez.

Ainda que baseadas en principios do dereito civil, as regras aplicábeis á celebración do contrato de traballo (condicións de validez, forma e proba) teñen en conta as especificidades da relación laboral e someten-se ás seguintes regras: capacidade para contratar, libre consentimento das partes, obxecto certo e causa lícita.

1.2.3. - A nulidade do contrato.

A validez do contrato de traballo supón a produción das consecuencias esperadas para a súa celebración. Pola contra, a concorrencia de determinadas causas pode propiciar a súa nulidade total ou parcial, ou determinar a invalidez do mesmo.

1.2.4. - A forma do contrato.

O contrato poderá facer-se de palabra ou por escrito segundo se estableza por lei; en todo caso deberán-se facer por escrito os contratos temporais, contratos a tempo parcial, contrato a domicilio e os de relacións laborais especiais.

A falta de forma escrita cando se estableza por lei leva implícita a presunción da súa celebración a xornada completa e por tempo indefinido. No caso de percepción de subvencións ou de deducións de cotas da seguridade social polo obxecto do contrato levará consigo a súa perda e devolución, ademais de ser susceptible de sanción administrativa.

O empresario entregará-lle, no prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que se deban realizar por escrito, a excepción dos contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

1.3. - Período de proba.

É posíbel estipular un período de proba durante o cal ambas as partes poidan resolver o contrato sen necesidade de alegar causa, sen preaviso e sen indemnización ningunha.

Este pacto é nulo se se establece cando o traballador xa desempeñara as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

1.4.- Dereitos e deberes derivados do contrato de traballo.

O Estatuto dos Traballadores dá en recoller os dereitos e deberes laborais que se impoñen na execución do contrato de traballo. Xunto a eles, existen moitos outros impostos polos convénios colectivos e o contrato individual de traballo. Os dereitos recoñecidos aos traballadores que constitúen unha condición máis beneficiosa non poden ser suprimidas unilateralmente pola empresa, nen sequera polo simple procedemento de conceder outras vantaxes distintas aos seus titulares, salvo pacto expreso. Igualmente, poíbe-se á renúncia aos dereitos recoñecidos ao traballador.

Relación de dereitos e deberes do traballador e dos empresários:

Á integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.
Adopción de medidas de conflito colectivo.
Contribuír á mellora da produtividade.
Cumprir as obrigas concretas do posto de traballo.
Cumprir as ordes do empresáριο.
Dilixencia debida e fidelidade.
Dirección, control e vixilancia da actividade laboral.
Exercicio de todos aqueles dereitos que se deriven especificamente do contrato de traballo, entre outros:

- propiedade intelectual.
- invencións.

Exercicio individual das accións derivadas do contrato.
Dereito de folga.
Inviolabilidade da persoa do traballador.
Libre sindicación.
Negociación colectiva.
Non concorréncia e permanéncia na empresa.
Non concorrer coa actividade da empresa.
Non discriminación por razóns físicas, psíquicas ou sensoriais.
Non discriminación por razón de sexo, raza, credo, nacemento ou opinión.
Observar as medidas de seguridade e hixiene.
Ocupación efectiva.
Participación na empresa.
Percepción puntual do salario.
Promoción e formación profesional.
Respeito á intimidade e dignidade.
Dereito de reunión.
Dereito ao traballo e á libre elección de profesión ou oficio.

1.5.- Modalidades de contratación.

O contrato de traballo pode celebrar-se por tempo indefinido ou cunha duración determinada; de todos os xeitos, cando un contrato temporal non cumpra cos requisitos legalmente establecidos, enténdese que a relación laboral se presume realizada con carácter indefinido.

1.5.1.- Contrato para o fomento da contratación indefinida.

Ademais do contrato indefinido ordinario considerado como típico polo ordenamento legal, establece-se outro tipo de contrato indefinido que reduce os dereitos do traballador.

Desde o 17-5-1997 e deica o 17-5-2001 pode concertar-se un contrato de traballo de duración indefinida cun réxime xurídico, así como cuns dereitos e obrigas das partes, que se rexen, con carácter xeral, polo disposto na lei e nos convénios e colectivos para os contratos por tempo indefinido, coas seguintes características especiais:

1. O seu obxecto é facilitar a colocación estábel dos traballadores desempregados e dos xa empregados mediante contratos temporais.
2. Establecen-se as seguintes limitacións para utilizar esta modalidade de contratación:
 - a) Só poden ser utilizados cando os traballadores a contratar sexan:
 - desempregados: mozos desde 18 a 29 anos, parados de longa duración, maiores de 45 anos e minusválidos,
 - traballadores temporais da propia empresa.
 - b) A empresa non poderá acoller-se a estas contratacións se previamente amortizase postos de traballo.
3. A duración do contrato é por tempo indefinido.
4. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a dita extinción sexa declarada improcedente, a cantidade a indemnizar que se fixa é de 33 días de salario por ano de servizo até 24 mensualidades.

1.5.2.- Modalidades de contratación temporal ou de duración determinada:

Modalidade	Duración
Duración determinada a) ET art. 15.1; RD 2720/1999. Obra ou servizo determinados Eventual circunstancias produción..... Interinidade.....	Realización obra. 6 meses dentro de 12 meses. Tempo da substitución, ou cobertura de vacante.
b) (ETT) Contratos de posta a disposición. ET art.43; L14/1994; RD 4/1995	Realización de obra e substitución. Polo tempo que subsista a causa que o motivou. 6 meses: eventual circunstancias produción. 3 meses: proceso de selección ou promoción.
Formativos (ET art. 11; RD 488/1998 En prácticas Formación	6 meses a 2 anos 6 meses a 2 anos

O denominador común que presentan é a limitación á vida do contrato fronte ao principio xeral de estabilidade no emprego. Os contratos realizados ao abeiro dunha norma que persigan un resultado prohibido polo ordenamento xurídico, ou contrario a el, consideran-se efectuados en fraude de lei e non impiden a aplicación da norma que trataran de eludir. Polo tanto, os contratos temporais celebrados en fraude de lei presúmen-se por tempo indefinido.

1.5.3.- Contrato para obra ou servizo determinado.

(E.T. e R.D. 2720/1998)

O obxecto destes contratos é a realización de obras e servizos determinados con autonomía e substantividade propias dentro da empresa, e a execución dos caís, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta.

Os convénios colectivos sectoriais e os convénios de empresa poden identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, que poidan cubrir-se con contratos desta natureza.

Debe realizar-se necesariamente por escrito, constando con precisión e claridade o carácter da contratación e identificar a obra ou servizo que sexa o seu obxecto.

O contrato debe durar o tempo necesario para a realización da obra ou servizo encargado e deberá ser denunciado polas partes con 15 días de antelación á súa extinción.

1.5.4.- Contrato eventual por circunstancias da produción.

(E.T. e R.D. 2720/1998)

Estes contratos concertan-se para atender exixencias circunstanciais de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratando-se da actividade normal da empresa.

Por convenio colectivo poden-se determinar:

- as actividades nas que poidan contratar-se traballadores eventuais;
- os criterios xerais relativos á relación adecuada entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa.

Ten que se facer por escrito cando a súa duración sexa superior a 4 semanas, debendo figurar claramente a causa e circunstancia que o xustifique.

A sua duración máxima é de seis meses dentro dun período de doce meses, podendo ser ampliada a sua duración por convenio colectivo. Os convenios colectivos non poden establecer un período de referencia que exceda de 18 meses nen unha duración máxima do contrato que exceda das $\frac{3}{4}$ partes do período de referencia legal ou convencionalmente establecido.

1.5.5.- Contrato de interinidade.

(E.T. e R.D. 2720/1998)

Os contratos de interinidade concertan-se para substituír a traballadores da empresa con dereito a reserva do posto de traballo, en virtude de norma, acordo individual ou convenio colectivo.

O contrato ten que se facer por escrito debendo identificar necesariamente:

- o traballador ou traballadores substituídos.
 - a causa da substitución.
 - indicar se é o posto de traballo do traballador substituído.

Non se admitirán como causas para facer contratos de interinidade: forza maior, económicas e tecnolóxicas, peche legal da empresa, folga legal e excedencia voluntaria.

O contrato durará mentres:

- subsiste o dereito a reserva do posto de traballo.
- durante o proceso de selección para cobertura definitiva do posto.

O contrato extingue-se por :

- reincorporación do substituído.
- vencimento do prazo legal ou convencionalmente establecido.
- extinción da causa que deu lugar á reserva.

1.5.6.- Contratos formativos.

(ET. e R.D.488/1998)

Denominan-se contratos formativos os contratos en prácticas e para a formación. Estes contratos deberán-se formalizar nos modelos oficiais que se facilitan nas oficinas de emprego. Os contratos formativos extinguen-se pola expiración do tempo convindo; se chegados ao seu remate o traballador continuase a prestar servizos, o contrato considera-se prorrogado por tempo indefinido.

1.5.7.- Contrato de traballo en prácticas.

(E.T. e R.D.488/1998)

Para a realización deste contrato é necesario que concorran os seguintes requisitos:

- Que o traballador teña titulación universitaria ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional.
- Que o posto de traballo permita obter a práctica profesional adecuada aos estudos cursados.
- Que o contrato se celebre dentro dun período de tempo de catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos estudos de que se trate.

A negociación colectiva sectorial de ámbito estatal ou, no seu defeito, de ámbito inferior pode regular os seguintes aspectos:

- Os postos, gupos, niveis ou categorías profesionais obxecto deste contrato.
- A duración do contrato, dentro do límite dos 6 meses aos 2 anos, atendendo ás súas características e ás prácticas a realizar. Poderán-se realizar un máximo de dúas prórrogas, salvo pacto en convénio.

A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nen exceder de dous anos. O período de proba non poderá ser superior a un mes para os títulos de grao medio e dous meses para os de título de grao superior.

A retribución dos traballadores contratados en prácticas deberá ser fixada en convénio e no seu defeito non poderá ser inferior ao 60% ou ao 75% durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato respectivamente do salario fixado en convénio para os traballadores de posto equivalente.

1.5.8.- Contrato para a formación.

(E.T. ; R.D.488/1998)

O obxecto deste contrato é a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio, ou un posto de traballo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación.

Através dos convénios de sector ou de empresa, pode-se establecer o número máximo de contratos a realizar, así como os postos de traballo obxecto deste contrato, en función do tamaño do cadro de persoal.

Se nos convénios non se determina, o número máximo de traballadores para a formación por centro de traballo que as empresas poden contratar non pode ser superior á seguinte escala, axustando-se as fraccións por defeito.

Cadro de Persoal	Contrato para a formación
Até 5 traballadores	1
De 6 a 10	2
De 11 a 25	3
De 26 a 40	4
De 41 a 50	5
De 51 a 100	8
De 101 a 250	10 ou o 8% do cadro de persoal
De 251 a 500	20 ou o 6% do cadro de persoal
Mais de 500	30 ou o 4% do cadro de persoal

O contrato pode-se celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos que non teñan a titulación requerida para formalizaren contrato en prácticas no oficio ou posto de traballo correspondente.

Estabelecen-se as seguintes obrigas para o empresario e os traballadores :

a) Para o empresario:

- Proporcionar ao traballador a formación e o traballo efectivo adecuado ao obxecto do contrato.
- Impartir ou concertar a formación teórica. Para este efecto, debe conceder ao traballador os permisos precisos.
- Tutelar o desenvolvemento do proceso formativo, xa sexa asumindo persoalmente a dita función cando desenvolva a súa actividade profesional na empresa, ou designando como titor un traballador desta, sempre que en ambos os casos quen exerza a tutoría posúa a cualificación ou experiencia profesional adecuada.

b) Para o traballador :

- Prestar traballo efectivo e recibir a formación.
- As faltas de puntualidade ou de asistencia ao ensino teórico cualifícanse como faltas ao traballo para os efectos legais oportunos.

O contrato non pode ter unha duración inferior a seis meses nen exceder de dous anos. Por convenio colectivo sectorial poden-se fixar duracións distintas, sen que a máxima exceda de 3 anos.

A retribución do traballador contratado para a formación debe ser a fixada no convenio colectivo.

A acción protectora da Seguridade Social comprende, como continxencias, situacións protexíbeis e prestacións :

- As derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- A asistencia sanitaria nos casos de enfermidade comun, accidente non laboral e maternidade.

- As prestacións económicas por incapacidade temporal derivadas de riscos comuns e maternidade.
- As pensións.

Estes contratos non xeran prestacións por desemprego de igual xeito que o antigo contrato de apredizaxe que foi substituído por este.

1.5.9.- Contrato de traballos de colaboración social.

(E.T. , R.D. 1445/1982 e R.D. 1709/1986)

O INEM e as Administracións Públicas en xeral poden exixir de todo traballador desempregado que perceba a prestación ou o subsídío por desemprego a prestación temporal dun traballo de colaboración social. Esta prestación de traballo non leva consigo o recoñecimento de relación laboral nengunha.

Os requisitos que debe reunir o contrato son os seguintes:

- a) debe ser de utilidade social e en beneficio da comunidade.
- b) está limitado exclusivamente ás administracións públicas, local, autonómica e central.
- c) a súa duración máxima será igual á que lle falte ao traballador por perceber a prestación ou subsídío recoñecido.
- d) non pode supoñer cambio de residencia do traballador.
- e) o traballo ten que coincidir coas aptitudes físicas e profesionais do traballador desempregado.

As retribucións dos contratos de colaboración social, ademais da percepción da prestación por desemprego ou subsídío que viñera cobrando o traballador, verán-se retribuídos pola administración contratante cun complemento da prestación, pola diferenza entre esta e o importe total da base reguladora establecida no momento en que se recoñeceu a prestación. Garantirá-se en todo caso o 100% do SMI.

As Administracións estarán obrigadas a cotizar á Seguridade Social polas continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, entendendo-se que o resto das cotizacións serán en función do que o traballador teña recoñecido por desemprego.

1.5.10.- Contrato de embarco.

Entre as múltiples especialidades que ten a regulación do traballo no mar, todas elas con motivación vária, cabe destacar a exixencia duns determinados requisitos previos ou condicións de ingreso ao traballo :

- pertencer á Inscrición Marítima mediante a presentación da Libreta de Inscrición Marítima.

- estar en posesión de título profesional ou certificado de competencia.
- certificado médico de aptitude física suficiente.

A forma do contrato vén regulada polo Estatuto dos Traballadores, O.L. Mariña Mercante, O.L. pesca de cerco e O.L. arrastre, bacallaeiros e conxeladores.

En principio non é obrigatorio facelo por escrito aínda que as propias normas que o regulan exixen que debe ser intervido e visado pola autoridade marítima ou consular.

Ademais das propias especificidades do sector no traballo no mar pode-se utilizar calquera das modalidades legalmente establecidas (circunstancias da produción, obra ou servizo determinado, prácticas, interinidade...).

1.5.11.- Contrato a tempo parcial.

(E.T. e R.D. 15/1998)

Entende-se por contrato de traballo a tempo parcial o acordado para realizar a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior ao **77% da xornada a tempo completo** establecida no convenio colectivo de aplicación ou, no seu defeito, da xornada ordinaria máxima legal.

Os traballadores contratados baixo esta modalidade teñen os mesmos dereitos que os de a tempo completo, aínda que aos primeiros se lles aplique o principio de proporcionalidade. Así os dereitos que sexan proporcionais ao tempo traballado, salários, número de horas extraordinarias, retribuirán-se en función do tempo traballado. Os outros dereitos como a antigüidade non poderán ser fraccionados.

Este contrato deberá formalizar-se en modelo oficial debendo figurar expresamente o número e distribución de hora ao día, á semana, ao mes ou ao ano durante as que o traballador vai prestar servizos.

O contrato pode-se concertar por tempo indefinido ou con duración determinada nos supostos en que legalmente se permite a modalidade deste tipo de contratación, excepto no contrato de aprendizaxe. Entende-se celebrado por tempo indefinido para realizar traballos fixos e periódicos. Tamén se consideran indefinidos os que se concerten para traballos que teñan carácter de fixos-descontínuos.

1.5.11.1.- A xornada.

Estabelece-se o seguinte réxime de xornada:

- a) A xornada diaria pode realizar-se de forma continuada ou partida.

- b) Os traballadores non poden realizar horas extraordinarias salvo cando sexan precisas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

1.5.11.2. - Horas complementarias.

Denominan-se horas complementarias as que cuia a posibilidade de realizacion se acordara, como adiccion, as horas ordinarias pactadas neste contrato, conforme ao rexime xuridico que se fixa na propia norma e, se e o caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defeito, de ambito inferior.

As regras para a súa realizacion son as seguintes:

- a) O empresario so pode exixir a súa realizacion cando asi o pactase expresamente co traballador. Este pacto pode facer-se no momento da celebracion do contrato ou durante o mesmo. O pacto tera reflexo nun documento oficial para o efecto.
- b) So se formalizará este pacto no caso de contratos a tempo parcial de duracion indefinida.
- c) Este pacto pode quedar sen efecto por denuncia do traballador unha vez cumprido un ano desde a súa celebracion.
- d) Este pacto debe recoller o numero de horas complementarias a realizacion das cais pode exixir o empresario.
- e) A distribucion e forma de realizacion das horas complementarias pactadas debe ater-se ao establecido ao respecto nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defeito, de ambito inferior.
- f) A realizacion de horas complementarias respeitara en todo caso os limites en materia de xornada e descanso establecidos para efectos de descanso entre xornadas, xornada continuada, descanso semanal e traballo nocturno.
- g) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiran-se como ordinarias computando-se para efectos de bases de cotizacion a Seguridade Social e periodos de carencia e bases reguladoras das prestacions.
- h) En caso de incumprimento e negativa do traballador a realizacion de horas complementarias malia seren pactadas, non constituira conduta laboral sancionabel.
- i) A realizacion de horas complementarias pode dar lugar a modificacion da xornada ordinaria pactada inicialmente no contrato mediante a consolidacion na mesma dunha parte das horas complementarias realizadas nuns periodos de tempo determinados.

1.5.11.3. - Prestacions.

As prestacions da Seguridade Social a que tera dereito o traballador contratado a tempo parcial son as seguintes:

(R.D.L: 15/1998; 144/1999)

-Incapacidade temporal: a base reguladora diaria da prestacion por incapacidade temporal e o resultado de dividir as sumas das bases de cotizacion

acreditadas na empresa durante os tres meses inmediatamente anteriores á data do feito causante entre o número de días efectivamente traballados e, polo tanto, cotizados no dito período.

-Maternidade: as traballadoras contratadas a tempo parcial teñen dereito á prestación económica por maternidade, coas seguintes particularidades:

- A base reguladora diaria da prestación económica por maternidade debe ser o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante o ano anterior á data do feito causante entre 365.
- O subsidio por maternidade aboa-se durante todos os días nos que a traballadora permaneza na dita situación, coa duración legalmente prevista para os períodos de descanso polas situacións protexidas de maternidade, adopción ou acollimento previo.

-Desemprego: están en situación de desemprego os traballadores que se atopen nalgún dos seguintes supostos:

- cando se reduza nunha terceira parte, polo menos, a xornada de traballo, nos termos que se establezan regulamentariamente.
- cando os traballadores fixos de carácter descontínuo carezan de ocupación efectiva, nos termos que se establezan regulamentariamente.

No caso de desemprego por perda dun traballo a tempo parcial, as contías máximas e mínimas da prestación determinan-se tendo en conta o salario mínimo interprofesional que correspondese ao traballador en función das horas traballadas.

1.5.12. - Contrato de fixo-descontínuo.

(E.T. e RD. 15/1998)

O contrato a tempo parcial enténdese concertado por tempo indefinido cando se establece para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontínuos e non se repitan en datas certas dentro do volume normal da actividade da empresa.

Neste caso, os traballadores deben ser chamados na orde e forma que se determine nos respectivos convénios colectivos, e o traballador, no caso de incumprimento, pode reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdición competente.

As prestacións contributivas por desemprego aboaran-se en función dos días traballados no ano anterior á solicitude. A prestación non contributiva ou subsidio de desemprego terá unha duración equivalente ao número de meses cotizados por desemprego no ano anterior.

1.5.13. - Contrato de relevo.

(E.T. e R.D. 15/1998)

Denomina-se de relevo o contrato polo que se substitue a xornada deixada vacante por un traballador que reduce a sua xornada para acceder a unha xubilación parcial e se concerta cun traballador en situación de desemprego. A empresa queda obrigada a manter coberta, como mínimo, a xornada de traballo substituída deica a data da dita xubilación.

As particularidades deste contrato son:

- a) A sua duración será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para acadar a idade de xubilación.
- b) O contrato pode celebrar-se a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada debe ser, como mínimo, igual á redución da xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista pode completar o do traballador substituído ou simultanear-se con el.
- c) O posto de traballo do traballador relevista pode ser o mesmo do traballador substituído ou un similar.

1.5.14. - Contrato de xubilación a tempo parcial.

(E.T.; L.G.SS.; RD 15/1998 e RD 144/1999)

Considera-se xubilación parcial a iniciada despois do cumprimento dos 60 anos e, como máximo, até o cumprimento dos 65 anos, simultánea cun contrato de traballo a tempo parcial e vencellada a un contrato de relevo concertado cun traballador en situación de desemprego.

Entende-se como contrato a tempo parcial o celebrado por un traballador que concerte coa sua empresa unha redución da sua xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo do 30% e un máximo do 77%, cando reúna as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva da xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que deberá de ser inferior en, como máximo, 5 anos á exixida.

Serán beneficiários os traballadores por conta allea, integrados en calquer Réxime do Sistema da Seguridade Social, contratados a xornada completa, que lle falten como máximo 5 anos para a idade de xubilación e reúnan as demais condicións exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social.

2 As Empresas de Trabajo Temporal

(L. 14/1994, R.D. 4/1995 e Lei 29/1999)

Denomina-se empresa de traballo temporal aquela cunha actividade, realizada por persoas físicas ou xurídicas, ue consiste en poñer a disposición doutra empresa usuária, con carácter temporal, traballadores contratados por ela. A contratación de traballadores para cedé-los temporalmente a outra empresa só pode efectuar-se através de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos previstos na lei.

2.1.- Contrato de posta a disposición.-

O contrato de posta a disposición é o celebrado entre a ETT e a empresa usuária e que ten por obxecto a cesión do traballador para prestar servizos na empresa usuária, baixo o poder de dirección da cal queda sometido aquel.

O contrato de posta a disposición formalizará-se sempre por escrito e por duplicado segundo modelo oficial.

As ETTs non poderán celebrar contratos de aprendizaxe cos traballadores contratados para poñé-los a disposición das empresas usuárias.

A empresa usuária informará aos representantes dos traballadores na empresa usuária sobre cada contrato de posta a disposición e o motivo de utilización, dentro dos dez días seguintes á súa celebración.

Poderán-se celebrar contratos de posta a disposición entre unha empresa de traballo temporal e unha empresa usuária nos mesmos supostos e baixo as mesmas condicións e requisitos en que a empresa usuária podería celebrar un contrato de duración determinada conforme ao disposto no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

Non poden celebrarse contratos de posta a disposición nos seguintes supostos:

- a) Para substituir traballadores en folga.
- b) Para a realización de traballos de especial perigosidade para a seguridade ou a saúde.
- c) Cando nos 12 meses anteriores a empresa amortizase o postos de traballo que se pretende cubrir por despedimento improcedente.
- d) Para ceder traballadores a outras ETTs.

2.2.- Duración.

A duración máxima do contrato de posta a disposición debe coincidir co tempo durante o cal subsista a causa que motivou o respectivo contrato. Non obstante, concreta-se temporalmente a súa duración para os seguintes supostos:

- Seis meses para o contrato realizado para atender exixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.
- Tres meses para cubrir un posto de traballo mentres se realiza un proceso de selección.

Se ao remate do contrato de posta a disposición o traballador continua prestando servizos na empresa usuária, considera-se-lle vencellado por un contrato indefinido.

2.3.- Dereitos dos traballadores.

Cando o contrato se celebre por tempo indefinido, aplicará-se a normativa xeral.

Sen prexuízo do establecido no Estatuto dos Traballadores, cando o contrato se celebre por tempo determinado, o traballador ten dereito:

- a) A ser remunerado, percebendo, como mínimo, a retribución total establecida para o posto de traballo a desenvolver no convenio colectivo aplicábel á empresa usuária calculada por unidade de tempo. A dita remuneración deberá incluír, se é o caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. O dito salario deberá figurar no contrato de posta a disposición.
- b) A recibir unha indemnización económica ao remate do contrato de posta a disposición equivalente á parte proporcional que resultaría de aboar 12 días de salario por cada ano de servizo.
- c) O traballador contratado por tempo determinado terá dereito a unha indemnización económica por finalización de contrato de posta a disposición equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por ano de servizo.

2.4.- Obrigas da ETT.

As ETTs deberán cumprir coas obrigas salariais e de Seguridade Social, xeradas como consecuencia do contrato de posta a disposición, están obrigadas ademais a destinar o 1% da súa masa salarial á formación dos traballadores, tendo que formar a estes de forma suficiente e adecuada ao posto de traballo a cubrir e sobre os riscos a que vaia ser exposto.

As empresas de traballo temporal están ademais obrigadas a empregar a como mínimo 12 traballadores con contratos estables ou de duración indefinida por cada mil traballadores contratados con contratos de posta a disposición realizados no último ano.

2.5.- Obrigas da empresa usuária.

A empresa usuária é responsable da protección en materia de seguridade e hixiene no traballo así como do recargo de prestacións de Seguridade Social no caso de accidente

de traballo ou enfermidade profesional que teña lugar no centro de traballo durante a vixencia do contrato de posta a disposición.

A empresa usuária responde subsidiariamente das obrigas salariais e de Seguridade Social contraídas co traballador durante a vixencia do contrato.

Os traballadores con contrato de posta a disposición poderán reclamar á empresa usuária, através da representación sindical que exista na mesma, sobre materias relacionadas coas condicións de execución da actividade laboral. Igualmente teñen dereito á utilización do transporte e instalacións colectivas da empresa usuária.

A empresa usuária deberá informar aos representantes dos traballadores sobre cada contrato de posta a disposición e no prazo de dez días entregar-lles unha copia básica do contrato de traballo ou orde de servizo do traballador posto a disposición.

So se poderán realizar contratos de posta a disposición para postos de traballo que tivesen realizada previamente a preceptiva avaliación de riscos laborais.

Non se poderán realizar contratos de posta a disposición para a cobertura de postos ou funcións que, nos doce meses anteriores, fosen obxecto de amortización por despedimento improcedente, despedimento colectivo ou por causas obxectivas, ou para a cobertura de postos que nos dezoito meses anteriores estivesen cobertos por máis de trece meses e medio, de forma continua ou descontinua, por traballadores postos a disposición por empresas de traballo temporal.

3

O Salário

(E.T. modificado pola Lei 11/94)

O contrato de traballo supón a prestación voluntaria de servizos retribuídos por conta allea, dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa. O traballador, segundo o establecido legalmente, ten dereito a perceber unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e as da súa familia.

A lei de reforma laboral derogou na normativa de mínimos que regulaba a ordenación do salario (D.2380/1973 e OM.22-11-1973), deixando unha ampla marxe á vontade das partes e á negociación colectiva a súa regulación.

3.1.- Conceito.

Dentro do termo salario inclúen-se dous tipos diferentes de retribucións: as salariais e as extrasalariais. As extrasalariais non son tidas en conta para o aboamento dos períodos de descanso, non están suxeitas á cotización á Seguridade Social e non se inclúen na responsabilidade solidaria das empresas que subcontraten traballos.

3.1.1.- Retribucións salariais.

Considera-se salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo ou os períodos de descanso computábeis como de traballo. Non se ten dereito ao salario no suposto de folga.

O traballador estará obrigado a satisfacer todas as cargas fiscais e da Seguridade Social que se establezan por lei.

Consideran-se períodos de descanso computábeis como de traballo efectivo os seguintes:

- Descanso dominical ou semanal e festivos non recuperábeis.
- Vacacións anuais.
- Descanso en xornada continuada (bocadillo).
- Ausencias xustificadas con retribución.
- Crédito horario por cargo sindical.
- Tempo de lactación.
- Interrupcións do traballo alleas á vontade do traballador.

3.1.2.- Retribucións extrasalariais.

Son retribucións percebidas polo traballador non polo desenvolvemento da súa actividade laboral, senón como compensación de gastos ocasionados pola execución do traballo ou para cubrir necesidades ou situacións de inactividade non imputábeis ao traballador.

Consideran-se retribucións extrasalariais os conceptos seguintes:

- As cantidades que o traballador percebe como indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados a consecuencia da súa actividade laboral (plus de transporte, axudas de custo, etc.).
- As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social (I.T., desemprego, etc.).
- As indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións e despedimentos.
- As propinas.

3.2. - Estrutura do salario.

A estrutura do salario determina-se mediante a negociación colectiva ou, no seu defeito, en contrato individual. Distinguirán-se os conceptos de salario base e complementos salariais.

3.2.1. - Salario base.

É a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo ou de obra, sen atender ás circunstancias que motivan a percepción dos complementos.

3.2.2. - Complementos.

Son as cantidades que, se é o caso, se fixan en atención a circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa.

- a) Complementos persoais: son os complementos derivados das condicións persoais do traballador e que non foran valoradas á hora de fixar o salario base, como por exemplo: antigüidade, aplicación de títulos, idiomas ou coñecementos especiais, etc.
- b) Complementos de posto de traballo ou por razón do traballo realizado: son aqueles que debe perceber o traballador por razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade profesional, tais como: incremento por penosidade, toxicidade, perigosidade, sucidade, máquina, voo, navegación, embarque, quendas, traballos nocturnos ou calquer outro similar.
- c) Complementos por calidade ou cantidade de traballo: perciben-se por razón dunha mellor calidade ou unha maior cantidade de traballo, vaian ou non unidos a un sistema de retribucións por rendimento. Por exemplo: primas e incentivos, pluses de actividade, asistencia e asiduidade, horas extraordinarias, etc.
- d) Complementos de vencimento periódico superior ao mes:
 - Gratificacións extraordinarias: o empresario ten a obriga de aboar ao traballador dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas no Nadal

e outra fixada en convenio colectivo. Devengan-se normalmente en 12 mensualidades aínda que hai convenios en que se establece por semestre.

- Participación en beneficios de acordo coa situación e resultados da empresa.

e) Complementos en especie: é a remuneración consistente na prestación de determinados servizos ou beneficios, tais como manutención, aloxamento, casa-habitación ou caisquer outras subministracións, cando os ditos beneficios non formen parte do salario base. A súa contía non poderá nunca superar o 30% das percepcións salariais do traballador.

3.3.- Clases de salario.

Existen diferentes clases de salario en función do módulo que se utilize para a súa fixación.

- Salario por unidade de tempo: cando só se atende á duración do servizo, independentemente da cantidade de obra realizada, salvo que no contrato se estipule un mínimo de obra.

- Salario por unidade de obra: cando se atende a cantidade ou calidade da obra ou traballos realizados, pagando-se por pezas, medidas, anacos ou conxuntos determinados, con independencia do tempo investido; é o chamado "traballo a obra feita". Se se establece prazo para o remate da obra, o traballo deberá realizar-se dentro del; neste caso non se pode exixir un rendimento superior ao dun traballador normal.

3.4.- Fixación do salario.

Os sindicatos e as asociacións empresariais, mediante a autonomía que lles outorga a lexislación, fixan através da negociación colectiva sectorial ou de empresa os mínimos, polos que se debe retribuír aos traballaos. Así mesmo, o goberno fixa de forma xenérica e con carácter anual o S.M.I. que afecta á retribución do traballo asalariado en calquer sector de actividade económica.

3.4.1.- Salario Mínimo Interprofesional.

O SMI é a retribución mínima fixada legalmente para todos os traballadores. A súa contía garantirá-se a todos os traballadores en cómputo anual. Considera-se ilícito contratar a un traballador por salario inferior ao mesmo. Actualmente existe a excepción dos contratos de aprendizaxe.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	1998 (RD 2015/1997)	1999 (RD 2817/1998)
--	------------------------	------------------------

Diário	2.268	2.309
Mensual	68.040	69.270

O Salário Mínimo Interprofesional é inembargábel, salvo cando o embargo ou retención teña como obxecto o pagamento dos alimentos debidos a cónxuxe ou fillos.

3.4.2.- Salário de convenio colectivo.

Os convenios colectivos son fontes de dereito no relativo aos dereitos e obrigas relativas á relación laboral. A maioría dos sectores de actividade teñen, mediante negociación colectiva, superadas as contías fixadas no SMI. Son, polo tanto, consideradas como mínimas as retribucións recollidas, por categorías profesionais, no convenio colectivo aplicábel tanto de empresa como de sector.

Estas condicións económicas non se aplican aos contratos de en prácticas e de aprendizaxe a non ser que estes contratos estean regulados expresamente no convenio. Ademais, a reforma laboral ten establecido o descolgue salarial se a empresa afectada acredita determinada situación económica, polo que se deixaría de aplicar os incrementos económicos pactados para un ámbito temporal concreto.

Poden existir ademais, como “condicións máis beneficiosas”, outras retribucións que aplique a empresa por riba do pactado en convenio que deberán ser respeitadas como dereito adquirido.

3.4.3.- Igualdade de remuneración.

O empresario non pode establecer discriminacións desfavorábeis por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vencellos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español.

Especificamente, recolle-se a igualdade de remuneración por razón de sexo: o empresario está obrigado a pagar, pola prestación dun traballo de igual valor, o mesmo salario, tanto por salario base como por complementos.

3.4.4.- Absorción e compensación.

Os traballadores, cuns salários -no seu conxunto e cómputo anual- que sexan superiores aos mínimos fixados en convenio ou, no seu defeito, ao SMI, absorben e compensan os incrementos anuais que sobre tais mínimos se producen. É dicir, aqueles incrementos non afectan a súa retribución. Estas absorcións e compensacións funcionarán sempre que non exista convenio colectivo ou acordo de empresa que estableza como inabsorbíbeis as melloras salariais adquiridas previamente como condicións máis beneficiosas.

3.5.- Liquidación e pagamento.

A liquidación e o pagamento do salario fará-se puntual e documentalmente na data e lugar convidos, ou segundo os usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non pode exceder de 1 mes.

O pagamento deberá-se facer dentro da xornada laboral ou inmediatamente despois no propio lugar de traballo.

3.5.1. - Antecipos.

O traballador ten dereito a perceber, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, antecipos a conta do xa traballado. É improcedente a solicitude de antecipos a cargo de retribucións superiores de periodicidade superior ao mes.

3.5.2. - Mora.

O interese que deberán pagar as empresas aos traballadores por mora ou atraso no aboamento dos salarios é dun 10% do adebedado. Somente caberá o recargo cando a contía adebedada conste de modo específico e sen discusión e sexa exixíbel, vencida e líquida.

A determinación da contía do interese a pagar polo debedor moroso deberá facerse en función do cómputo anual e en proporción ao tempo de demora, que se contabiliza desde a data do devengo até a da sentenza.

3.5.3. - Forma de pagamento.

O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, pode efectuarlo o empresario en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamento similar através de entidade de crédito, previo informe aos representantes sindicais. Non se poderá obrigar ao traballador a abrir unha conta nunha determinada entidade bancaría, así como impoñer o aboamento do salario mediante transferencia a unha determinada entidade.

3.5.4. - Recibos de salario ou nóminas. (OM. 27-12-1994)

A percepción do salario documentarase mediante un recibo individual e xustificativo do pagamento do mesmo. Este recibo deberá axustarse ao modelo oficial, salvo pacto entre a representación sindical e a empresa. O recibo de salarios oficial refire-se a meses naturais e o traballador deberá asinalalo ao facerlle entrega dunha copia e do salario. No caso de se perceber o salario através de transferencia bancaría, a sinatura do traballador entenderase substituída polo comprobante de aboamento da entidade.

3.6. - Garantías do salario.

3.6.1. - Créditos privilexiados.

Para garantir que o traballador recibe a remuneración do seu traballo, así como as indemnizacións por despedimento ou as prestacións de Seguridade Social, privilexíase e dá-se

preferencia, sobre outras posibles débedas do empresario, aos créditos salariais nas condicións seguintes:

O prazo para exercer as preferencias é de 1 ano; o privilexio de preferencia e execución separada por salários é extensible ás indemnizacións substitutivas de salario por despedimentos ou extinción do contrato, e igual que as cantidades percebidas en concepto de salários de tramitación (sobre a indemnización hai sentenzas contraditorias).

3.6.2.- Embargo de salários ou pensións.

Sen esquecer a inembargabilidade da cantidade correspondente ao SMI, nos procedementos de embargo gardará-se a orde legalmente establecida no que os soldos e pensións ocupan o 8º lugar.

As retencións ou embargos sobre de soldos, salários e pensións que sexan superiores ao mínimo legal efectuarán-se de forma escalonada de acordo co seguinte cadro:

Percepcións	Porcentaxes embargábeis
Até 1 SMI	-----
De 1 a 2 SMI	30%
De 2 a 3 SMI	40%
De 3 a 4 SMI	50%
De 4 a 5 SMI	70%
De 5 a 6 SMI	80%
Exceso 6 SMI	90%

3.6.3.- Fondo de Garantía Salarial.

O Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) é un organismo autónomo do Ministerio de Traballo, que ten como fin aboar-lles aos traballadores, previa instrución de expediente para a comprobación da súa procedencia, o importe dos salários pendentes de pagamento, a causa de insolvencia, suspensión de pagamentos, quebra ou concurso de acredores do empresario.

3.6.3.1.- Salários en atraso.

O FOGASA aboa aos traballadores o importe dos seus salários pendentes de pagamento cando se dan as seguintes condicións:

- a) que o impagamento sexa motivado por falta de solvencia empresarial.
- b) que o importe do salario se reconece en acto de conciliación ou resolución xudicial.
- c) que o importe non sexa superior ao duplo do SMI diario polo número de días pendentes de pagamento.
- d) que non exceda tampouco de 120 días, o número total de días computados.

Considera-se salario para tais efectos:

- a cantidade recoñecida como tal en acto de conciliación ou resolución xudicial.
- a indemnización complementaria por salarios de tramitación, acordada pola xurisdición competente.

Como base de cálculo, para estes efectos, ten-se en conta o que acredite perceber o traballador, pero sempre que non supere, polos dous conceptos, os límites antes mencionados (2xSMI, 120 días).

3.6.3.2. - Indemnizacións.

Aboarán-se polo FOGASA as cantidades correspondentes a indemnizacións, cando se cumpran os requisitos seguintes:

- a) que deriven de despedimento ou extinción de contrato recoñecidos en sentenza ou resolución administrativa en favor dos traballadores.
- b) que a cantidade non sexa superior ao límite máximo dunha anualidade.
- c) que o salario diario, base do cálculo, non exceda do duplo do SMI.
- d) que, para os únicos efectos do aboamento por parte do FOGASA, o importe da indemnización derivada de despedimento ou extinción do contrato solicitada polo traballador, por modificación substancial, incumprimento do empresario ou falta de pagamento, sexa calculada sobre a base de 25 días por ano de servizo co límite sinalado.

3.6.3.3. - Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

No caso de extinción do contrato por estas causas (tanto previo expediente de regulación, como sen necesidade do mesmo por non acadar o número de extincións establecido ao amortizar postos de traballo polas mesmas causas, en empresas de menos de 25 traballadores, o FOGASA aboa o 40% da indemnización legal que corresponda aos traballadores, co límite máximo dunha anualidade e calculada de acordo cos salarios acreditados ou co duplo do SMI, se fose superior.

4

A Xornada de Traballo.

(ET. Modificado por Lei 11/1994 e R.D. 1561/1995)

Entende-se por xornada de traballo o tempo que, computado en días, semanas ou anos, dedicará o traballador á realización da actividade para a que foi contratado.

4.1.- Xornada ordinária.

A xornada ordinária aplicará-se á xeneralidade dos traballadores, salvo para aqueles colectivos de traballadores afectados por xornadas especiais en determinados sectores de actividade.

A duración legal da xornada é a pactada nos convénios colectivos ou contratos de traballo. Non se poderá rebasar o máximo legal establecido para a xornada ordinária en 40 horas semanais de traballo efectivo.

A xornada diária non poderá ser superior a 9 horas diária, salvo que por convénio colectivo ou, no seu defeito, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores se pacte outra distribución, que deberá respeitar en todo caso o descanso entre xornadas. Os menores de 17 anos non poderán realizar xornadas superiores ás 8 horas diárias.

Entre cada xornada de traballo deben respeitar-se 12 horas de descanso.

Considera-se tempo de traballo diario aquel durante o que o traballador se encontra no seu posto de traballo, desde o inicio ao fin da xornada. Pero, ademais, considera-se tempo de traballo os recoñecimentos médicos obrigatórios, a realización de tarefas previas necesarias para o comezo do traballo, o empregado na limpeza e actividades similares e o tempo 'de bocadillo' se está pactado en convénio.

O tempo que o traballador non realiza traballo efectivo aínda que permanece a disposición da empresa e en expectativa de realizar o seu traballo denomina-se tempo de presenza. Estas horas de presenza non se consideran de traballo efectivo e a súa remuneración salarial deberá ser en igual contía que as horas ordinárias.

Considera-se traballo nocturno o que se realiza entre as 10 da noite e as 6 da mañá. Cando o empresario recorra regularmente a esta modalidade deberá informar diso á Autoridade Laboral.

O traballador nocturno será aquel que realice en período nocturno normalmente un tempo non inferior a 3 horas de traballo diário.

A retribución do traballo nocturno será establecida especificamente, do xeito que se pacte na negociación colectiva, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo fose nocturno por natureza ou se acordase compensación mediante descansos.

O traballo a turnos (a quendas) será toda aquela forma de organización do traballo en equipo segundo a que todos os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo, contínuo ou discontinuo, o que implica para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

Nas empresas con procesos produtivos contínuos durante as 24 horas do día, na organización do traballo a quendas debe ter-se en conta a rotación das mesmas e que nengun traballador debe estar na da noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria.

4.2.- Xornadas especiais. (E.T., R.D. 1561/1995)

Xunto ao réxime xeral de xornada ordinaria aplicábel á xeneralidade dos traballadores, é posíbel que regulamentariamente se estableza unha xornada ampliada ou limitada, en función da natureza da propia actividade laboral.

Existen un grupo de sectores e actividades que son obxecto desta regulamentación específica, que permite a ampliación e redución de xornadas e descansos dentro duns límites, considerando-se para estes efectos como norma superior o pactado en convenio colectivo que sexa máis favorábel aos traballadores.

4.2.1.- Réximes de descanso alternativos.

A redución dos descansos (entre xornadas -12 horas- día e medio-) prevista para estas actividades somete-se ás seguintes condicións:

- deben ser compensados mediante descansos alternativos, e a súa duración non será inferior á redución experimentada.
- deben desfrutar-se dentro dos períodos de referencia que en cada caso se sinalan sen sobrepasar as 4 semanas de acumulación, na forma que se determine mediante acordo ou pacto.
- mediante convenio colectivo poderá acordar-se a súa acumulación ás vacacións anuais.
- non poderán ser substituídos por compensación económica, salvo no traballo no mar, finalización do contrato por causas distintas ás da súa duración (despedimento disciplinario).

4.2.2.- Sectores en que se aplican as xornadas especiais.

- Empregados de prédios urbanos.
- Comercio.
- Gardas e vixilantes non ferroviarios.
- Traballo no campo.

- Transportes.
- Traballo no mar.
- Traballo a quendas.
- Traballo de posta en marcha e peche dos demais.
- Traballo en condicións especiais e aillamento ou afastamento.
- Actividades con xornadas fraccionadas.

4.2.3.- Limitacións e reducións de xornadas.

A xornada de traballo pode ser limitada ou reducida respecto á ordinaria en función de múltiples factores :

- características da actividade, que aconsellan unha protección da saúde e seguridade dos traballadores.
- circunstancias persoais do traballador: garda legal ou lactación.
- período de formación na prevención de riscos laborais.
- Tipos de contratos: relevo, en prácticas, aprendizaxe e a tempo parcial.

4.3.- Horas extraordinarias.

Considera-se extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

A normativa permite que se pacte a distribución do tempo de traballo de xeito que só se consideran extraordinarias as que superen os límites máximos semanais pactados en convenio. Estas retribuirán-se como horas extraordinarias así como as que superen o máximo diario de 9 horas.

Durante as horas extraordinarias deberá realizarse traballo efectivo.

Para determinados efectos, como a cotización á Seguridade Social, deben distinguirse as horas extraordinarias, en senso estrito, das denominadas horas estruturais.

Como norma xeral, a realización de horas extraordinarias é voluntaria, salvo que a súa realización se pactase en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, respectando o límite legal establecido de 80 horas anuais. Para efectos deste límite anual non computarán as horas compensadas mediante descansos sempre que se disfruten dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

4.3.1.- Obrigas dos empresarios.

A realización de horas extraordinarias non precisa de autorización administrativa; de todos xeitos os empresarios deberán respectar os máximos legais e cumprir as seguintes normas:

- 1º Rexistro diario de cada unha das horas extras realizadas.
- 2º Totalización dos partes diarios no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador.

3º Comunicación mensual das horas realizadas aos representantes dos traballadores.

As horas extraordinarias en xeral están suxeitas a unha cotización adicional segundo establece a lei de orzamentos de cada ano; actualmente é o 28,3 %, do que o 23,6% será a cargo da empresa e o 2% a cargo do traballador.

4.3.2. - Horas estruturais.

Consideran-se horas extraordinarias estruturais as necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trate, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Estas horas deben, necesariamente, definir-se através de cada convenio colectivo, distinguindo-as das extraordinarias normais. Non poden, porén, establecerse en ambas as dúas diferencias substantivas, excepción feita da súa diferente cotización á Seguridade Social. Esta cotización adicional será igual tanto para as horas motivadas por forza maior como para as consideradas estruturais, do 14%, do que o 12% será a cargo da empresa e o 2% a cargo do traballador. O incumprimento por parte das empresas de notificar as horas estruturais á autoridade laboral supón a perda da bonificación no tipo de cotización.

As empresas están obrigadas a comunicar-lle á representación sindical mensualmente as horas que a xuízo da empresa deben ser consideradas estruturais, debendo constar na comunicación que a empresa lle faga á Dirección Provincial de Trballo das horas realizadas a conformidade ou non dos representantes dos traballadores.

As horas estruturais deben-se considerar dentro do límite máximo establecido en xeral para as horas extras, quer dicer, dentro das 80 horas anuais. A exixibilidade por parte do empresario de realizar estas horas é idéntica ás horas extras normais, ou sexa, só se está pactado en convenio ou en contrato individual. De todos os xeitos, non existe un poder especial por parte do empresario para obrigar á súa realización.

4.3.3. - Horas para a reparación de sinistros ou danos.

O exceso de horas traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarias e urxentes non se ten en conta para efectos da duración máxima da xornada laboral, nen para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

Estas horas son de obrigatoria realización para o traballador; poden-se realizar durante a xornada nocturna, non se teñen en conta para efectos do límite máximo de xornada nen de límite de hora extras anuais e deberán aboar-se na mesma cantidade que as horas extraordinarias.

4.3.4. - Retribución das horas extras.

Mediante convenio colectivo ou, no seu defeito, contrato individual, debe-se optar entre: aboar as horas extraordinarias na cantidade que se fixe, que en nengun caso pode ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

En ausencia de pacto, entende-se que deben ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Exemplo de cálculo do valor dunha hora ordinaria:

Salário base:	60.000 ptas/mes
Antigüidade:	3.000 ptas/mes
Toxicidade:	11.000 ptas/mes
Paga extra:	10.500 ptas/mes (2 pagas salario base + antigüidade): 12
Beneficios:	5.000 ptas/mes (1 paga de 60.000/12)
Total:	89.500 ptas/mes
Salário anual:	$89.500 \times 12 = 1.074.000$ ptas/ano
Salário semanal :	$1.074.000/52 = 20.000$ ptas/semana
Xornada anual:	1.722 horas/ano
Xornada semanal:	$1.722/52 = 33.11$ h/semana
Valor hora normal:	$20.654/33.11 = 624$ ptas/hora

5

Descansos, festivos e vacacións anuais.

(ET. , RD 2001/1983, RD 1561/1995)

5.1.- Descansos.

Denomina-se período de descanso aquel en que o traballador se encontra libre da actividade laboral, e non está a disposición do empresario. Salvo mellora de convenio, os descansos mínimos por lei son os seguintes: descanso semanal, descanso entre xornadas, descanso na xornada continuada de traballo e descanso anual.

5.1.1.- Descanso semanal.

Os traballadores teñen dereito a un descanso semanal, acumulábel, de día e medio ininterrompido, como mínimo, que, como regra xeral, debe comprender a tarde do sábado ou, se é o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. Este descanso pode ser acumulábel por períodos de até 14 días. Os menores de 17 anos desfrutarán de dous días de descanso ininterrompidos.

O descanso semanal debe ser retribuído de acordo co salario correspondente á xornada legal de cada actividade. Razón pola que debe ter-se en conta que se inclua a retribución do descanso, ao determinar os salários. Cada día de traballo agrega ao salario do día a parte proporcional do descanso semanal. A folga legal repercute proporcionalmente na retribución dos domingos e festivos seguintes en que tivo lugar a paralización do traballo.

5.1.2.- Descanso entre xornadas.

Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte deben mediar, como mínimo, 12 horas, non podendo pactar-se entre empresa e traballadores outra distribución que vulnere estes mínimos. Para as xornadas especiais poden establecerse diferentes tipos de descanso.

5.1.3.- Descanso na xornada continuada.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de 6 horas, debe establecerse un período de descanso a duración do cal non sexa inferior a 15 minutos. Este descanso considerará-se de traballo efectivo, para efectos retributivos, cando se estableza en convenio ou contrato de traballo. Para os menores de 17 anos a duración mínima do descanso deberá ser de 30 minutos.

5.2.- Días festivos.

As festas laborábeis, que teñen carácter retributivo e non recuperábel, non poden exceder de 14 ao ano, das cais dúas son locais. Cando excepcionalmente, por

razóns técnicas ou organizativas, non pode desfrutar-se o día de festa correspondente, a empresa deberá alternativamente: permitir un descanso compensatorio ou aboar, ademais dos salários correspondentes á semana, o importe das horas traballadas en festivo incrementadas nun 75%.

As festas de ámbito estatal son:

- Día do Nadal.
- Aninovo.
- 1º de Maio, Festa do Traballo.
- 12 de Outubro, Festa nacional de España.

A Xunta de Galiza, dentro do límite dos 14 festivos anuais, pode sinalar as festas que por tradición lle sexan propias, así como trasladar a luns as festas que considere oportunas. Tamén dentro das festas anuais os concellos sinalan dous días inábiles para o traballo, retribuídos e non recuperábeis.

5.3. Vacacións anuais.

(E.T. e Convénio OIT 132)

O dereito a vacacións periódicas retribuídas está recoñecido na lei a todos os traballadores por conta allea; por meio da negociación colectiva poderá ampliar-se e mellorar-se este dereito.

Para os traballadores, o dereito ás vacacións é irrenunciábel, indisponíbel e non é substituíbel por compensación económica; o empresáriu está obrigado a conceder vacacións. Proíbe-se o desconto dos permisos concedidos durante o ano, pero si pode excluir do período vacacional aquel que coincida co de maior actividade produtiva estacional da empresa.

No caso de extinción do contrato sen ter desfrutado o período vacacional correspondente, este deberá ser aboado economicamente.

5.3.1. - Fixación e duración.

A duración das vacacións anuais retribuídas non pode, en nengun caso, ser inferior a 30 días naturais, salvo mellora de convénio colectivo que amplie o número de días. Cando existen períodos de traballo inferiores ao ano en función de contratos a tempo determinado, as vacacións desfrutarán-se en proporción ao tempo traballado.

Os acordos acadados entre o empresáriu e os traballadores, ou os seus representantes, deben ser obxecto de publicación, mediante o calendario de vacacións, para coñecemento do persoal, polo menos dous meses antes da data das vacacións. No caso de desacordo, serán os Xulgados do Social os encargados de fixaren a data de disfrute.

Deben incluír-se os domingos e festivos dentro do período de vacacións en días naturais, pero se o primeiro día coincide en domingo este non debe computar-se porque

tal día é de descanso xa gañado polos traballadores pola actividade desenvolvida durante a semana precedente, co que se superpón o descanso semanal ao vacacional nun mesmo día.

No caso de I.T. que coincida co período de vacacións previamente pactado, a xurisprudencia establece que as empresas non están obrigadas a establecer un novo período para aqueles traballadores que estivesen nesta situación.

O período de vacacións anuais é retribuído por conta do empresáreo; para o cálculo da retribución das vacacións deben ter-se en conta as normas legais ou convencionais; en todo caso deben ser computados todos os conceptos salariais, coa excepción dos extrasalarais (plus de transporte). Segundo establece o convenio da OIT, deben-se pagar as vacacións segundo a retribución normal ou média.

5.4.- Calendario laboral anual.-

(E.T. modificado por L11/1994; RD 1346/1989; RD 1561)

É o documento no que se contén o horario de traballo e a distribución anual dos días laborábeis, festivos, descansos e outros días inábeis do cadro de persoal dos traballadores, segundo a xornada máxima legal ou pactada.

A empresa debe elaborar anualmente un calendario laboral, que debe ser exposto nun lugar visíbel de cada centro de traballo. O incumprimento desta obriga constitúe unha infracción leve, sancionábel con multa entre 5.000 e 50.000 ptas. Os representantes dos traballadores deben ser consultados polo empresáreo antes de elaborar o calendario e deben emitir informe a este respecto.

O calendario é susceptible de impugnación ante a xurisdición social.

5.5.- Permisos legais.

(E.T.)

O Estatuto dos Traballadores establece, en determinadas condicións, autorizacións, retribuídas ou non, para ausentar-se do traballo. Cada un destes permisos ou licenzas legais obedece a regras específicas.

5.5.1.- Licenzas sen salario.

Non están previstas legalmente e poden-se establecer através da negociación colectiva, ou acordar-se en pacto individual. A súa concesión pode-se condicionar ás necesidades do servizo.

Un destes permisos é a licenza por estudos, que non se encontra entre as recoñecidas polo E.T. como retribuída. A súa aplicación e regulación deberá pactar-se en convenio colectivo. Para facilitar a promoción e a formación

profesional dos traballadores, establececen-se para os que cursen estudos os seguintes dereitos:

- a desfrutar dos permisos necesarios para acudir a exames.
- a preferéncia para elixer quenda de traballo.
- a adaptación da xornada ordinaria, para asistir a cursos.
- concesión de permiso de formación ou perfeizoamento con reserva de posto.

5.5.2. - Permisos retribuídos.

Consideran-se permisos retribuídos as autorizacións para faltar ao traballo durante o tempo e polos motivos que se prevén na normativa aplicábel, con dereito a remuneración. Estes dereitos regulan-se no E.T. con carácter de mínimos e son ampliados na negociación colectiva.

Os traballadores que fagan uso destes dereitos deberán comunicar previamente á empresa o desfrute dos mesmos, e ademais xustificar a causa que motive a ausencia ao traballo.

6

Modificacións Substanciais das condicións de traballo

(Estatuto dos Traballadores)

6.1.- Modificacións substanciais das condicións de traballo.

A dirección da empresa, cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, pode acordar modificacións substanciais das condicións de traballo. Estas poden ser de carácter individual ou colectivo.

Teñen a consideración de modificacións substanciais as seguintes:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendimento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional se prevé no E.T..

6.2.- Modificacións de carácter individual.

A distinción entre modificacións individuais e colectivas está baseada na orixe da condición laboral afectada pola modificación. Así, considerará-se de carácter individual a modificación das condicións de traballo de que desfrutan os traballadores a título individual.

A decisión da modificación substancial das condicións de traballo de carácter individual debe ser notificada polo empresáριο ao traballador afectado e aos seus representantes sindicais cunha antelación mínima de 30 antes da data da súa efectividade. Esta decisión é executiva aínda que recorribel ante os tribunais.

O traballador ante esta notificación ten tres opcións:

- aceptá-la.
- rescindir o seu contrato con indemnización nos supostos de modificación da xornada, horario ou réxime de quendas, con dereito a unha indemnización de 20 días por ano.
- impugná-la ante a xurisdición social; se se demostrase a súa improcedencia e o empresáριο non repuxera ao traballador nos seus dereitos anteriores, este poderá pedir a rescisión do seu contrato con dereito ás indemnización previstas para o despedimento improcedente.

- solicitar a extinción do contrato se esta redunde en prexuízo da súa formación profesional ou menoscabo da súa dignidade, con dereito ás indemnizacións por despedimento improcedente.

6.3.- Modificacións de carácter colectivo.

Considera-se de carácter colectivo a modificación das condicións cando estas foron: recoñecidas mediante acordo ou pacto colectivo ou desfrutadas por mor dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo debe ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores de duración non inferior a 15 días.

Rematado o período de consultas, o empresario notifica aos traballadores a súa decisión sobre a modificación, cunha antelación mínima de 30 días á súa efectividade.

Contra as decisións que se adopten, pode-se reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no ET. art. 41.3.

6.4.- Modificacións non substanciais.

A norma confire ao empresario un poder de dirección e organización que en ocasións se concreta na posibilidade de variar determinados aspectos da prestación laboral.

O traballador está obrigado a aceptar estas modificacións, sempre que non se produza abuso de dereito, caso no que estaría xustificada a desobediencia. A ausencia de regulamentación legal ou convencional sobre un tema concreto non dá dereito ao empresario a actuar arbitrariamente xa que o poder de dirección está sometido a uns límites que son os dereitos do traballador e a súa dignidade.

6.5.- A mobilidade funcional.

Por acordo entre empresario e traballador establece-se o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa equiparación á categoría, grupo profesional ou nivel retributivo previsto no convenio colectivo. Esta adscrición inicial pode sufrir cambios ao longo da relación laboral, motivada por iniciativa do traballador ou do empresario, sendo neste segundo caso unha das manifestacións do poder de dirección dos patróns.

Se como consecuencia da mobilidade funcional o traballador realiza funcións superiores ás do grupo profesional ou as de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, pode reclamar a categoría superior ante os Xulgados do Social.

Para que poidan encomendar-se funcións inferiores, debe existir unha xustificación por necesidades peremptorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario ten que comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou categoría equivalentes só é posible se existen razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. En todo caso estará limitada pola titulación académica ou profesional e a pertenza ao grupo profesional.

6.6.- Mobilidade xeográfica.

O lugar da execución do traballo é unha das condicións esenciais do contrato que non pode ser alterada pola vontade unilateral das partes. Se a medida non afecta ás condicións substanciais do contrato, non supón cambio de domicilio para o traballador, encontramos ante o poder de dirección do empresario, que de todos os xeitos deberá compensar economicamente ou reducir a xornada como contrapartida do desprazamento. Só existe modificación do contrato por mobilidade cando exista cambio de residencia.

O traslado de traballadores a un centro de traballo da mesma empresa que exixa cambios de residencia requir a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen. Estes traslados estarán limitados legalmente no caso da prioridade na permanencia dos representantes legais dos traballadores así como aquelas establecidas en convenio colectivo.

Cando os traslados afecten aos traballadores en número inferior aos límites sinalados no apartado B), a decisión do traslado debe ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais cunha antelación mínima de 30 días á data de efectividade. O traballador terá dereito a: aceptar o traslado e unha compensación por gastos, extinguir o seu contrato con dereito a indemnización de 20 días de salario por ano de servizo ou a impugnar a decisión empresarial ante os Xulgados do Social.

Cando se trate de traslados colectivos, a decisión de traslado deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores non inferior a 15 días. A apertura do período de consultas deben ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento.

Considerarán-se desprazamentos temporais dos traballadores aqueles que non excedan de 12 meses nun período de 3 anos. Estes desprazamentos temporais, que exixen cambio de residencia do traballador, deberán estar xustificadas por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

7

Suspensión do contrato: regulación de emprego

ET. art.47, 49.8 e 9, 51 e RD. 43/1996.

O contrato de traballo pode suspender-se, temporalmente, por causas debidas ao traballador, ao empresáριο ou por circunstancias alleas a ambos.

Os contratos de traballo poden-se extinguir ou suspender, ou ben reducir a súa xornada, cando a prestación do traballo se faga imposíbel, de xeito definitivo ou temporal, pola cesación na industria, comercio ou servizo, fundada nalgunha das seguintes causas:

- a) por forza maior;
- b) por motivos económicos, técnicos, organizativos ou productivos.

Para que se considere que ocorre algunha das causas sinaladas, as medidas propostas teñen que contribuir, através dunha máis adecuada organización de recursos a:

- Superar a situación económica negativa da empresa, se as causas son económicas.
- Garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego, cando son técnicas, organizativas ou de produción.

7.1.- Efeitos do expediente de regulación de emprego.

Os efectos que produce a aprobación dos expedientes de regulación de emprego por calquera destas causas son:

- a) Autorización ao empresáριο para que proceda á suspensión dos contratos afectados polo expediente.
- b) Dereito ás prestacións por desemprego -cando se reúnan os requisitos necesarios, declarando-os na própria resolución do expediente.
- c) Se o expediente non afecta á totalidade do cadro de persoal, os representantes legais dos traballadores e os delegados sindicais teñen prioridade de permanencia na empresa.

7.2.- Procedimento para a suspensión dos contratos.

O procedemento de suspensión dos contratos é idéntico ao exposto para a extinción, coas seguintes salvidades:

- Non se devenga dereito a indemnización nengunha.
- Os prazos establecidos na tramitación reducen-se á metade.
- A documentación que se achegue terá que ser a estritamente necesaria, a xuízo da autoridade laboral, para resolver fundadamente o caso.
- Nos supostos de suspensión ou redución da xornada a base de cotización para continxencias profesionais é média das bases dos seis últimos meses de ocupación cotizada polos mesmos conceptos.

7.3.- Expedientes de regulación por forza maior.

No caso de expedientes de regulación de emprego por forza maior, deben axustar-se ao seguinte:

- A existencia de forza maior será constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número de traballadores afectados, previo expediente tramitado para o feito.
- A empresa solicita a suspensión, acompañando os medios de proba que estime oportunos, e comunica-lle-lo, simultaneamente, aos representantes legais dos traballadores, como parte interesada na tramitación do expediente.
- A autoridade laboral resolve no prazo de cinco días desde a súa solicitude e produce efectos desde a data do feito causante da forza maior.
- Contra a resolución acordada pode interpoñer-se recurso ordinario ante o órgano administrativo inmediatamente superior ao que ditou, así como recurso de revisión.

O órgano xudicial pode declarar nula, de oficio ou a instancia de parte, a decisión empresarial de extinción colectiva por forza maior sen obter a previa autorización administrativa.

7.4.- Tramitación do expediente. -

O procedemento de suspensión é idéntico que para os procesos de extinción colectiva salvo nos seguintes casos:

- 1) Non se ten dereito a indemnización ningunha.
- 2) O período de consultas será de quince días.
- 3) A documentación apresentada deberá xustificar que se trata dunha situación conxuntural.

O trámite instará-se en principio pola representación da empresa ante a Autoridade Laboral (Consellería de Relacións Laborais). Tamén pode iniciar o trámite a representación dos traballadores no caso de estar interesados. Ao mesmo tempo o empresario deberá iniciar período de consultas cos representantes legais dos traballadores que no caso da regulación de emprego será de quince días.

Os expedientes de regulación de emprego estarán xustificadas por: causas económicas, técnicas, organizativas, de produción e forza maior. Para o que o empresario deberá necesariamente presentar ante a autoridade laboral e ante os representantes sindicais dos traballadores a seguinte documentación:

Memoria explicativa das causas da suspensión temporal dos contratos coa documentación necesaria para acreditá-las.

Se a causa é económica, a documentación deberá incluír estado e evolución económica, financeira e patrimonial dos tres últimos anos.

Se a causa é técnica, organizativa ou de produción, deben-se adxuntar os planos, proxectos e informes técnicos xustificativos do despedimento, así como as medidas a adoptar e a súa repercusión na viabilidade da empresa.

O período de consultas de 15 días entre empresa e traballadores poderá concluir en acordo ou desacordo, tras o que a Administración ten outros quince días para resolver o expediente aprobando ou non a regulación. Contra esta resolución cabe recurso ante a Dirección Xeral de Relacións Laborais e contra desta cabe recurso contencioso administrativo.

8

A extinción do contrato: o despedimento disciplinario

OIT Convénio 158; ET arts.49.11 e 54

O contrato de traballo pode extinguir-se, rematando deste xeito calquer obriga entre empresario e traballador. As causas de extinción do contrato son variadas: por mútuo acordo, causas especificadas no contrato, remate do tempo convido no contrato, finalización da obra ou servizo determinado, por vontade do traballador. Por situacións que afectan ao traballador: morte, invalidez, xubilación. Por situacións que afectan ao empresario: morte, invalidez, xubilación ou extinción da personalidade xurídica. Por causas obxectivas legalmente procedentes, despedimento colectivo, forza maior ou por despedimento disciplinario.

O DESPEDIMENTO DISCIPLINARIO

Fala-se de despedimento cando se fai referencia a unha medida tomada polo empresario contra o traballador de carácter disciplinario, é dicir, baseado nun incumprimento grave e culpábel do traballador.

8.1.- Causas do despedimento disciplinario.

Son causas de despedimento por incumprimento grave e culpábel as seguintes:

a) Faltas de asistencia ou puntualidade ao traballo.

As faltas de asistencia e puntualidade ao traballo, para que sexan causa de despedimento, teñen que consistir nun incumprimento grave e culpábel e ser repetidas e inxustificadas. Normalmente dá en regular-se a graduación das sancións por negociación colectiva e ordenanzas laborais.

b) Indisciplina ou desobediencia no traballo.

Por indisciplina entende-se non só a atitude de rebeldía aberta e enfrentada contra as ordes recibidas do empresario no exercicio regular das súas funcións directivas, senón tamén o acto de incumprimento consciente e querido das obrigas que se establecen no contrato para o traballador.

A desobediencia describe-se como o incumprimento consciente, radical e inxustificado de providencias adoptadas polo empresario no exercicio do seu poder organizativo comunicadas ao traballador en termos de claridade inequívoca.

A desobediencia darase, polo tanto, fronte ás ordes do superior, que teña competencia para isto, e deberán ser claras e concretas, dentro do ámbito da empresa e na área das súas facultades.

O traballador ten que cumprir a orde sen prexuízo da súa posibilidade de se opoñer ante a autoridade laboral. Unicamente pode negar-se a cumprilas, sen incorrer en desobediencia, cando o empresario actue con manifesta arbitrariedade

e abuso de dereito ou atente contra a dignidade do traballador, ou se a orde é claramente antixurídica.

c) Ofensas verbais ou físicas.

Son motivo de despedimento os insultos, ofensas ou agresións físicas ao empresario, aos traballadores da empresa ou aos familiares que convivan con eles.

d) Transgresión da boa fe contractual.

É causa de despedimento a transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo. Son exemplos desta transgresión: a competencia desleal, apropiación indebida de materiais ou de cartos da empresa, realizar traballos durante a IT, etc.

e) Diminución no rendimento.

Consiste nunha diminución continuada e voluntaria do traballo normal ou pactado. Esta diminución debe ser importante e continuada e non deber-se a razóns non imputábeis ao traballador, como enfermidade ou embarazo da muller traballadora. En todo caso existirá unha proporcionalidade entre o feito en si e a sanción.

f) Embriaguez ou toxicomania.

Para que a embriaguez ou toxicomania sexan causas de despedimento, deberán ser habituais e repercutir negativamente no traballo. Haberá razóns para este tipo de sancións cando a embriaguez provoque problemas no traballo, reduza o rendimento normal e se faga con reiteración ou provocando mesmo perigo no traballo. Non está penalizada a posesión de drogas para consumo propio cando non afecte ao desenvolvemento normal do traballo.

8.2.- Non son causa de despedimento.

Non son causas de despedimento a afiliación sindical ou calquera das tarefas relacionadas coa acción sindical. Tampouco é causa de despedimento presentar-se como candidato ás eleccións dos órganos unitarios dos traballadores. Ademais, non se poderá despedir a nengun traballador por presentar calquer reclamación contra o empresario por incumprimentos contractuais ou legais deste.

Ninguén poderá ser despedido por razóns de raza, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, embarazo, relixión, opinións políticas, ascendencia nacional ou orixe social.

8.3.- Prescrición.

O prazo para impoñer a sanción de despedimento pola comisión dunha falta cualificada de moi grave é de sesenta días, a partir de que a empresa ten coñecemento da mesma, e en todo caso aos seis meses de cometer-se.

8.4.- Forma do despedimento.

O despedimento deberá ser comunicado polo empresario ao traballador mediante carta na que deberán constar os feitos que o motivan e a data de efecto; sen este requisito o despedimento non será procedente.

Cando o traballador que se pretende despedir sexa un representante legal dos traballadores, ou delegado da sección sindical, terá-se que abrir previamente un expediente contraditorio durante o que o representante dos traballadores poderá defender-se das imputacións. No caso de que o empresario teña constancia que o traballador despedido está afiliado a un sindicato, o empresario está obrigado a dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical á que esté adscrito o dito traballador.

8.5.- Efeitos.

O despedimento produce a extinción da relación laboral por vontade unilateral do empresario. Se o despedimento se impugna ante a xurisdición social, poden producir-se efectos diferentes segundo sexa a súa cualificación polo órgano xudicial.

Os despedimentos poden ser:

- a) Procedente: cando queda demostrado o incumprimento do traballador, extingue-se o contrato sen dereito a indemnización nen salários de tramitación.
- b) Improcedente: cando non se acredita o incumprimento do traballador ou non se cumpriron as formalidades exigidas. Ante esta situación o empresario deberá decidir entre a readmisión ou a indemnización. Exceptua-se no caso dos representantes sindicais dos traballadores que son eles os que teñen a posibilidade de optar entre a indemnización ou a readmisión. A indemnización que deberá de aboar o empresario en caso de despedimento improcedente é de 454 días por ano de servizo até un máximo de 42 mensualidades máis o que lle correspondese ao traballador por salários de tramitación.
- c) Despedimento nulo: o despedimento declara-se nulo nos seguintes casos:
 - que o despedimento fose discriminatorio por algunha das causas contempladas na lexislación vixente.
 - que se violen dereitos fundamentais e liberdades públicas (nomeadamente as sindicais) do traballador.

A declaración do despedimento nulo ten como consecuencia a condena ao empresario á inmediata readmisión do traballador e ao aboamento dos salários deixados de perceber.

9

Extinción do contrato: o despedimento obxectivo

Estatuto dos Traballadores e R.D.L. 8/97.

A extinción do contrato por causas obxectivas debe basear-se en razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou ben por existencia de forza maior. Este tipo de despedimentos están regulados en función do número de traballadores afectados e do tempo en que se producen as extincións.

9.1.- Despedimento obxectivo individual.

A extinción por causas obxectivas é un dos supostos de resolución do contrato de traballo por decisión unilateral do empresario (despedimento). A diferenza do despedimento disciplinario non presupón ningún incumprimento contractual grave e culpábel do traballador.

Causas do despedimento individual:

- a) Ineptitude: é a imposibilidade de desenvolver adecuadamente as funcións propias do seu posto de traballo. A ineptitude deberá ser avaliada en relación co traballo que hai obriga de executar, polo que non se deberá apreciar cando se realizan traballos distintos aos propios da categoría profesional. A ineptitude como causa obxectiva non inclúe a incapacidade, senón aqueles supostos que no devir da relación laboral poidan xurdir e que determinan no que a sofre unha imposibilidade de desenvolver as funcións propias do seu posto de traballo. Non é o mesmo ineptitude que diminución do rendimento.
- b) Inadaptación: é a causa de extinción do contrato a falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo cando os ditos cambios sexan razoábeis e transcorresen como mínimo 2 meses desde que se introduciu a modificación. Por cambios razoábeis entenderán-se todos aqueles que exclúan non só toda posíbel arbitrariedade empresarial, senón que o cambio pretendido non sexa de tal natureza que pugne coas características fundamentais da ocupación inicial. O cambio non pode encobrir unha variación substancial que practicamente obrigue a modificar a categoría profesional do afectado ou a realizar unhas tarefas antagónicas daquelas para as que foi contratado obrigando-o, na práctica, a aprender un novo oficio ou profesión.
- c) Amortización dun posto de traballo: a extinción dos contratos debe estar obxectivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. O empresario acreditará a decisión extintiva en causas económicas, co fin de contribuir á superación de situacións económicas negativas, ou en causas técnicas, organizativas ou de produción, para superar as dificultades que impidan o bo funcionamento da empresa, xa sexa pola súa

posición competitiva no mercado ou por exixencias da demanda, através dunha mellor organización dos recursos.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa neste suposto.

d) Absentismo laboral: o contrato poderá tamén extinguir-se por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas, pero intermitentes, que acaden o 20% das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou 25% en catro meses descontínuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo do total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 5% nos mesmos períodos de tempo.

Non se computarán como faltas, para os efectos desta causa de extinción, as ausencias debidas a:

- folga legal polo tempo de duración da mesma.
- o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores.
- accidente de traballo.
- maternidade.
- licenzas.
- vacacións.
- enfermidade ou accidente non laboral, cando a baixa fora acordada polos servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de 20 días consecutivos.

9.2.- Despedimento "colectivo menor".

Non se considera para efectos legais como colectivo, aínda que o sexa, polo que non requir trámite ante a Autoridade Laboral (Delegación da Consellaría de Relacións Laborais).

Chamamos-lle 'menor' porque a afecta a un número de traballadores menor que o exixido para os despedimentos COLECTIVOS e, en todo caso, sempre que os afectados sexan 5 ou menos.

Requisitos: que nun período de 90 días as extincións afectan a menos de:

- 10 traballadores nas empresas que ocupen a menos 100.
- o 10% dos traballadores dunha empresa de entre 100 e 300.
- 30 traballadores nas empresas que ocupen a 300 ou máis.

9.3.- Procedimento para o despedimento obxectivo individual e "colectivo menor".

- Notificación por escrito ao traballador, expresando a causa.
- Prazo de preaviso de 30 días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador até a extinción do contrato. No suposto de despedimento por amortización dun posto de traballo, dará-se cópia á representación legal dos traballadores, do escrito de preaviso, para o seu coñecemento.
- Poner a disposición do traballador unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, no momento da notificación do despedimento e cun máximo de 12 mensualidades.

- Dar ao traballador unha licenza de seis horas á semana, durante o período de preaviso sen perda de retribución, co obxecto de buscar novos empregos.
- Aboamento da indemnización substitutória do preaviso, na cantidade do salario equivalente a ese período, e o empresario efectua a dita opción.

Contra a decisión empresarial de despedir o traballador, poderá recorrer ante os Xulgados do Social como se se tratase dun despedimento disciplinario.

9.4.- Despedimento obxectivo "colectivo maior".

É o que se considera legalmente como COLECTIVO e, polo tanto, o que requir trámite administrativo previo, mediante a presentación dun expediente de regulación de emprego ante a Autoridade Laboral (Consellaria de Relacións Laborais).

Requere-se que a extinción afecte nun período de 90 días, polo menos a :

- Dez traballadores, nas empresas que ocupen polo menos a menos de 100 traballadores.
- O dez por cento do número de traballadores de empresas de entre 100 e 300 de cadro de persoal.
- Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.
- Que afecte á totalidade do cadro de persoal da empresa, sempre que o número de afectados sexa superior a cinco, cando o despedimento colectivo se produza como consecuencia do remate total das sua actividade empresarial.

A extinción dos contratos (despedimento colectivo) debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Delimitación legal das causas:

- a) Económica: enténdese que existe esta causa xustificativa cando as medidas propostas (despedimento colectivo) contribua a superar unha situación económica negativa da empresa. Hai que acreditar un estado desequilibrado e crítico na situación económica e financeira da empresa.
- b) Técnicas, organizativas ou de produción: a Lei entende que existe cando o despedimento colectivo é preciso para garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego na mesma; porque permite unha organización dos recursos máis axeitada.

9.5.- Procedimento para o despedimento COLECTIVO.

O procedemento presenta-se na lei como unha garantía para acreditar a realidade das causas alegadas polo empresario, tanto por parte da representación legal dos traballadores como da autoridade laboral. Esta é a que definitivamente resolverá. Deben seguir-se os trámites que de seguido se indican.

1. Simultaneamente, o empresario debe solicitar por escrito autorización á autoridade laboral, e comunicar-lle-lo tamén por escrito aos representantes dos traballadores, abrindo así o período de consultas con estes.

Ambos os escritos deben ir acompañados de toda a documentación necesaria para acreditar que as causas alegadas son reais e verdadeiras, e que xustifican sobranceiramente a necesidade do despedimento colectivo.

2. Expediente de regulación e período de consultas.

Apresentados os dous escritos e a documentación, levan-se en paralelo os dous trámites indicados, cada un pola súa banda, do xeito que segue.

Expediente de regulación, que leva adiante a autoridade laboral:

- * Comproba que a solicitude e documentación cumpre cos requisitos necesarios.

- * No caso de non os cumprir, requer ao empresario para que os cumprimente (p.ex. apartando máis documentación). E se non o fai en 10 días, archiva o expediente, isto é, termina-se definitivamente (por despedimento); de tal xeito que, se fose do seu interese, o empresario tería que encetar outro novo procedemento con nova solicitude e nova data de período de negociacións.

- * Comunicar-lle ao INEM a apertura do expediente.

- * Necesariamente, solicita informe da Inspección de Traballo, que ten 10 días para confeccioná-lo, e que ten que estar en poder do que resolve (Delegado Provincial de Traballo ou Consellería) antes de que remate o período de consultas paralelo que levan a cabo polas dúas bandas empresario e representantes dos traballadores.

- * Finalmente, será a que resolva autorizando ou non o despedimento colectivo, unha vez rematado o período de consultas das partes.

Convén notar que a autoridade laboral pode paralisar as actuacións do empresario que puidesen facer ineficaz o pronunciamento definitivo (p.ex. se se desfai de maquinaria produtiva anticipadamente). Cómpre pois dar-lle coñecemento desas actuacións, en canto se produzan.

Período de consultas:

- * Duración mínima: 30 días naturais nas empresas de 50 ou máis traballadores; e 15 nas de menos.

- * Deber para as dúas partes: negociar de boa fe.

- * Obriga específica das dúas partes: analizar a realidade das causas e considerar as medidas a tomar para evitar as extincións de contratos, minorá-los en número, atenuar os seus efectos e permitir a viabilidade da empresa.

- * Obriga específica do empresario (nas empresas de 50 ou máis): presentar coa solicitude e documentación iniciais un plano que contemple as medidas devanditas, que veñen ser como alternativas.

- * Remate. As conversas poden rematar con ou sen acordo, e o empresario debe dar conta do resultado á autoridade laboral.

- * Acordo: para que teña eficacia, requer a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores que negociasen/delegados, comité ou sindicatos que representen á maioría dos traballadores.

3. Resolución.

Finalmente é a autoridade laboral a que resolve, e ten que o facer en 15 días (se transcorre ese prazo e non dita resolución expresa, enténdese que a solicitude

empresarial de despedimento colectivo foi estimada). Pero as facultades que ten son distintas, segundo as consultas rematasen con acordo ou sen el:

a) Se houbo acordo entre as partes, somente pode ditar a resolución autorizando o acordado polas partes sobre extinción dos contratos. Exceptua-se o caso de que tivese coñecimento de que o acordo se lograse mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito (por parte de calquera das partes, ben empresario ou ben representantes dos traballadores).

Cómpre pois dar conta destas situacións, no caso de que fosen detectadas, cousa que pode facer calquer traballador ou persoa sabedora do acontecemento, que ten dereito á protección da súa identidade.

Neste caso, a autoridade debe remeter o asunto ao Xulgado do Social para que este declare a nulidade do acordo, ou a súa validez.

O mesmo ten que facer se estima que a única finalidade do acordo fora que os afectados percebesen indebidamente as prestacións por desemprego (por non concorrer, realmente, as causas de extinción dos contratos).

b) Se non houberse acordo nas consultas, a resolución da autoridade pode estimar ou desestimar o despedimento colectivo solicitado. Segundo o E.T., debe autorizar-se cando da documentación presentada se desprenda razoabelmente a necesidade das medidas propostas, para lograr os fins que expuxemos (ver causas).

5. Prioridade en favor dos representantes legais dos traballadores.

Estes teñen prioridade de permanencia na empresa, respecto dos demais.

6. Indemnizacións.

Os despedidos teñen dereito a unha contía de 20 días de salario real por cada ano de servizo, aínda que nunca superior ao importe dunha anualidade.

Esta é a contía mínima legal; nos acordos poden estipular-se maiores importes.

7. Casos de creba da empresa.

Cando a empresa é declarada crebada, os sindicatos poden acordar o cesamento da actividade empresarial. Pero teñen que seguir o procedemento (consultas), para efectos de cobrar por desemprego e perceber as indemnizacións.

8. Casos de "forza maior".

Os feitos considerados de forza maior poden xustificar o despedimento colectivo (calquera que fose o número de afectados).

Requere-se expediente, que ten que iniciar-se con solicitude da empresa dirixido á autoridade laboral, e comunicación aos representantes legais dos traballadores, que son recoñecidos como parte interesada, para facer alegacións e achegar probas contrarias.

A autoridade ten que avaliar as probas achegadas e pode solicitar cantos informes precise, e ten que comprobar plenamente o feito da forza maior.

Na súa resolución pode acordar que a indemnización (20 días por ano) corra a cargo do Fogasa, en todo ou en parte. Para estes efectos, cómpre ter en conta o seguinte:

a) Son casos típicos de forza maior: o lume, a inundación, o terremoto, as explosións e semellantes. Para que xustifiquen a extinción dos contratos require-

se que non fosen provocados polo empresario (p.ex. incendio provocado), que fosen imprevisibles para el, ou que non puidese evitalos ainda que os tivese previsto.

b) Moitas veces, os riscos que constituen forza maior están cobertos por pólizas de seguros; a conta delas, pode-se cobrar a indemnización.

10

As prestacións por desemprego

LGSS, RD.Lei 1/1994 e RD 625/1985

Coas prestacións por desemprego protexe-se a situación do traballador que, apesar de querer e poder traballar, perde o seu emprego ou ve reducida a súa xornada ordinaria de traballo, e a súa remuneración. Para isto, as empresas e traballadores están obrigados a cotizar por esta prestación sobre a mesma base de cotización que a prevista para contingencias profesionais. Existen dous niveis de prestación, as prestacións contributivas e as prestacións asistenciais non contributivas.

10.1.- Prestacións contributivas de desemprego.

A protección fronte ao desemprego pode ser:

- total definitiva, cando se extingue a relación laboral.
- total temporal, cando se suspende a relación laboral.
- parcial, cando a xornada laboral se reduce e tamén o salario.

10.1.1.- Beneficiarios.

Os traballadores por conta allea, tanto os incluídos no Réxime Xeral como nalgúns réximes especiais da Seguridade Social.

Están excluídos os traballadores que cesan voluntariamente no traballo, os que son despedidos e non reclaman, etc.

12.1.2.- Requisitos.

Para ter dereito ás prestacións por desemprego, os traballadores deben reunir os seguintes requisitos:

- a) Estar afiliado á Seguridade Social e en alta, ou situación asimilada. Deben-se incluír neste apartado as situacións de asimilada á alta como: excedencia forzosa, servizo militar, invalidez provisoria, cumprimento de condena ou liberdade condicional e traballadores fixos descontínuos.
- b) Ter coberto un período mínimo de cotización. Debe-se ter coberto un período mínimo de cotización de 360 días dentro dos seis anos anteriores á situación legal de desemprego ou ao momento en que cesou a obriga de cotizar. Computarán-se para estes efectos as cotizacións que non fosen tidas en conta para un dereito anterior, salarios de tramitación, peche patronal e folga legal.
- c) Estar en situación legal de desemprego. O traballador encontra-se en situación legal de desemprego, cando se extingue, suspende ou reduce o seu contrato de traballo, sempre que non sexa por causas imputábeis ao traballador.

Situacións legais de desemprego:

- Expediente de regulación de emprego.

- Xubilación, morte ou incapacidade do empresario.
- Por despedimento disciplinario: improcedente, nulo e procedente.
- Despedimento por causas obxectivas.
 - Por resolución voluntaria do contrato por parte do traballador por: traslado, modificacións substanciais das condicións de traballo, falta de pagamento, etc.
 - Por remate do contrato.
 - Por remate do contrato polo empresario durante o período de proba.
 - Por declaración de invalidez permanente total do traballador para a profesión habitual.

10.1.3. - Duración da prestación.

A duración da prestación por desemprego está en función do tempo de ocupación cotizada nos seis anos inmediatamente anteriores á situación legal de desemprego.

Período de ocupación nos seis últimos anos (en días)	Duración máxima da prestación (en días)
Desde 360 até 539	120
Desde 540 até 719	170
Desde 720 até 899	240
Desde 900 até 1.079	300
Desde 1.260 até 1.439	420
Desde 1.440 até 1.619	480
Desde 1.620 até 1.799	540
Desde 1.800 até 1.979	600
Desde 1.980 até 2.159	660
Desde 2.160	720

10.1.4. - Cantidade a perceber por prestación.

A cantidade a perceber por prestación calcula-se aplicando unha porcentaxe a unha base reguladora concreta. A porcentaxe aplicábel establece-se por tramos de duración da prestación:

170 PRIMEIROS DIAS	70% DA BASE REGULADORA
Días restantes	60% da base reguladora

A base reguladora obtén-se pola media das bases de cotización pola contingencia de desemprego dos seis meses inmediatamente anteriores ao feito causante.

A cantidade a perceber por prestación por desemprego ten establecidos uns topos máximo e mínimos.

a) A contía máxima é proporcional ao SMI:

Traballador	SMI	1997/ptas
Nengun fillo a cargo	170%	132.150
Un fillo a cargo	195%	151.583
Dous ou máis fillos a cargo	220%	171.017

b) A contía mínima da prestación non pode ser inferior á contía do salario mínimo incrementado na parte proporcional de dúas pagas extras de 30 días, se o traballador ten fillos a cargo (1997 = 77.735 ptas). Sen fillos ao seu cargo a contía non poderá ser inferior ao 75% do SMI (1997 = 58.301 ptas).

10.2.- Prestacións asistenciais.

Estas prestacións pretenden paliar a falta de recursos económicos dos parados que non teñen dereito a prestación por desemprego. Están excluídos da prestación os demandantes de primeiro emprego xa que non cotizaron nunca á Seguridade Social.

Estas prestacións fináncian-se cos orzamentos Xerais do Estado e comprenden as seguintes prestacións:

- a) Subsídío económico.
- b) Subsídío especial para maiores de 45 anos.
- c) Convénio especial coa S.Social para maiores de 52 anos.
- d) Prestacións complementarias:
 - cotización á Seguridade Social por continxencias e asistencia sanitaria e xubilación.
 - accións de formación profesional.

10.2.1.- Subsídío de desemprego.

a) Beneficiarios: desempregados que perceban rendas inferiores ao 75% dos SMI. Excluídas pagas extras (1997=49.973) que presenten solicitude no prazo de 15 días e se encontren nalgunha das situacións seguintes:

- Complementarias: son as que se perciben unha vez esgotada a prestación de desemprego:
 - con responsabilidades familiares.
 - maiores de 45 anos.
 - maiores de 52 anos.
- De especial necesidade: cando sen que se teña esgotado a prestación contributiva de desemprego:
 - non se teña cotizado o tempo mínimo dun ano para causar dereito á prestación contributiva de desemprego.
 - se trate de traballadores declarados inválidos o expediente dos cais sexa revisado por mellora.
 - sexan penados liberados.
 - ou ben emigrantes retornados.

10.2.2. - Responsabilidades familiares.

Son beneficiários do subsídio por desemprego os desempregados inscritos como demandantes de emprego que esgotasen prestacións contributivas e teñan responsabilidades familiares.

Entende-se por responsabilidades familiares ter a cargo cando menos ao cónxuxe, ou a un fillo menor de vinte e seis anos ou maior incapacitado, ou menor acollido. Non se considera a cargo o familiar que perceba rendas, de calquer natureza, superiores ao 75% do SMI, excluída a parte proporcional das pagas extraordinárias.

10.2.3. - Contía e duración.

A contía do subsídio é do 75% do SMI vixente en cada momento excluídas a parte proporcional de pagas extraordinárias (para 1997 = 49.973).

A súa duración é de 6 meses prorrogábeis por períodos iguais. A prórroga pode acadar até:

- un máximo de 17 meses, en xeral.
- un máximo de 24 meses, para menores de 45 anos que esgotasen a prestación de desemprego de, polo menos, 170 días.
- os maiores de 45 anos:
 - a) sen responsabilidades familiares, que esgotasen unha prestación de, polo menos, 360 días. Seis meses improrrogábeis.
 - b) con responsabilidades familiares, cunha duración de 6 meses prorrogábeis até 24 meses se esgotou unha prestación de 120 días, e 30 meses se esgotou unha de polo menos 170 días.
- subsídio especial para maiores de 45 que esgotasen unha prestación de 720 días. Ten unha duración de 6 meses.
- os maiores de 52 anos que esgotasen prestación e subsídio teñen dereito á percepción do subsídio de desemprego até cumprir a idade de xubilación. Tamén poderá asinar un convenio especial coa Seguridade Social.
- os traballadores que non cotizasen un período mínimo de 1 ano para ter dereito á prestación contributiva terán dereito ao subsídio:
 - con responsabilidades familiares cando cotizasen un mínimo de 3 meses.
 - sen responsabilidade familiares cando cotizasen un período de 6 meses.

A contía é a do 75% do SMI e a súa duración proporcional ao tempo traballado (por 3 meses, 3 meses; por 4 meses, 4 meses de prestación).

11

Prestacións básicas da Seguridade Social.

11.1.- A asistencia sanitaria.

Texto Refundido da LGSS (RDL 1/1994)

A asistencia sanitaria do Réxime xeral da Seguridade Social ten por obxecto a prestación dos servizos médicos e farmacéuticos ao servizo de conservar ou restabelecer a saúde dos seus beneficiarios, así como a súa aptitude para o traballo.

As cuestións que cobre a prestación de asistencia sanitaria son: enfermidade comun ou profesional, lesións derivadas de accidente, laboral ou non, embarazo, parto e puerperio.

11.1.1.- Beneficiarios.

A Lei Xeral de Sanidade universaliza esta prestación considerando como titulares do dereito a protección da saúde e a atención sanitaria a todos os cidadáns do Estado español.

De todos os xeitos continúan vixentes as disposicións que, de maneira concreta, definen os beneficiarios e vías de acceso á prestación diferenciados.

Beneficiarios de asistencia sanitaria por enfermidade comun e accidente non laboral:

- 1.- Todos os traballadores afiliados e en alta na S.S.
- 2.- Traballadores de baixa que permanecesen un mínimo de 90 días de alta no último ano.
- 3.- Pensionistas perceptores de prestacións.
- 4.- Traballadores despedidos pendentes de resolución da demanda.
- 5.- Os familiares ou asimilados dos beneficiarios.
- 6.- Menores en acollimento ou adopción.
- 7.- Os separados ou divorciados e os seus descendentes.
- 8.- A persoa e os fillos de quen convive maritalmente sempre que se acredite un ano de convivencia.
- 9.- Os minusválidos.
- 10.- Traballadores con incapacidade permanente sen dereito a pensión.
- 11.- Os incorporados a filas.
- 12.- Os obxectores de conciencia.
- 13.- Persoas sen recursos económicos suficientes.
- 14.- Mutilados e ex-combatentes da zona republicana.
- 15.- Traballadores emigrantes.
- 16.- Os perceptores por desemprego e os que o esgotasen (xa non o teñen que solicitar).

11.1.2.- Contido da asistencia sanitaria.

A asistencia sanitaria da Seguridade Social comprende as seguintes prestacións:

- asistencia médica.
- prestacións complementarias.
- asistencia farmacéutica.

A asistencia médica inclúe:

- a) asistencia primaria.
 - asistencia sanitaria, tanto en consultas, servizos e centros de saúde, como no domicilio do propio enfermo.
 - prescrición e realización das probas e medios de diagnóstico.
 - actividades de prevención das enfermidades.
 - administración de tratamentos parodontais, curas e cirurxía menor.
 - saúde bucodental, incluíndo tratamentos de procesos agudos e extraccións.
 - aplicación e reposición de sondaxes vesicais e nasogástricas.
 - derivación dos doentes a servizos especializados.
 - tratamentos de rehabilitación básicos.
 - atención á muller, infancia, adulto e ancián.
- b) Atención especializada.
 - asistencia en consultas ambulatorias e hospitalización.
 - atención da saúde mental e asistencia psiquiátrica.
- c) Atención e servizos de urxencia hospitalaria.

11.2.- Incapacidade Temporal (antes ILT).

Lexislación aplicábel: LGSS/1994 disp. adic.11^a; RD 1993/1995, RD 576/1997, L 13/1996, OM 15-1-1999.

A situación denominada incapacidade laboral transitória (ILT) pasou a denominar-se, a partir do 1 de xaneiro do 1995, incapacidade temporal (IT), de tal xeito que as referencias na lexislación se fagan á ILT hai que entendé-las realizadas á IT (L42/1994).

Mediante a IT, os traballadores incluídos no campo de aplicación da Seguridade Social teñen coberto o risco temporal de estar imposibilitados para o traballo. Durante a dita situación produce-se a suspensión da relación laboral, polo que cesan as obrigas de traballar e remunerar o traballo, con dereito á reincorporación do traballador en canto cese tal situación.

A dita situación orixina dous tipos de prestacións: a asistencia sanitaria e o subsidio económico coa finalidade de paliar os efectos da ausencia de salários pola imposibilidade de prestar o traballo. O empresario pode optar por asumir directamente o aboamento da prestación colaborando voluntariamente na xestión, ou ben formalizar a cobertura desta prestación no INSS ou nunha Mútua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social. O control sanitario das altas e baixas médicas corresponde, en todo caso, ao SERGAS.

11.2.1.- Conceito e beneficiarios.

A Seguridade Social protexe a situación do traballador que se atopa impedido para o traballo e precisa asistencia médica por algunha das seguintes causas:

- a) Enfermidade comun ou profesional.
- b) Acidente, sexa ou non de traballo.
- c) Períodos de observación por enfermidade profesional nos que se prescribe a baixa do traballo.

Son beneficiários desta prestación, as persoas que, estando na situación exposta, se encontren afiliados e en alta na Seguridade Social e, no caso de enfermidade comun, teñan coberto un período mínimo de cotización.

11.2.2.- Afiliación e alta.

Son beneficiários da IT os traballadores afiliados e en alta no Réxime Xeral da Seguridade Social, ou que estean na situación de desemprego involuntario, total e subsidiado, ao ser considerado, para estes efectos, como asimilada á alta.

Ademais de cumprir os requisitos sinalados, para ser beneficiario da prestación por IT por enfermidade comun deberán-se ter cotizados 180 días dentro dos 5 anos inmediatamente anteriores á data en que se produza a baixa médica por tal circunstancia. Non é preciso período de cotización previo para baixas producidas por accidente, sexa ou non de traballo, e de enfermidade profesional.

11.2.3.- Prestación económica.

A I.T., incapacidade temporal, xera o dereito a un subsidio que compensa, parcialmente, a carencia de rendas do traballo.

O recoñecemento do dereito ao subsidio por IT corresponde:

- a) Cando deriva de enfermidade comun ou accidente non laboral ao INSS.
- b) Cando deriva de accidente laboral ou enfermidade profesional á Mútua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais ou entidade xestora na que se asegúrese, que pode ser tamén o propio INSS.
- c) Cando así se establece, á empresa autorizada para colaborar na xestión.

O empresario pode optar pola colaboración voluntaria coa Seguridade Social para o pagamento das prestacións por incapacidade temporal ou facelo na mesma mútua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais coa que teña contratadas as continxencias profesionais.

11.2.4.- Cobertura nunha mútua.

As mútuas conceden a prestación económica por incapacidade temporal dos traballadores das empresas asociadas que exercen esta opción con igual alcance que as entidades xestoras. A xestión comprende:

- A declaración do dereito ao subsidio, así como a denegación, suspensión, anulación ou extinción do dereito. Será por escrito e motivada, e supeditada a súa eficacia á notificación aos beneficiarios cos que manteñan relación laboral. Non obstante, o dereito ao subsidio extingue-se ao día seguinte da expedición da alta médica, salvo que sexa festivo ou véspera de festivo, caso no que o dereito se mantén en tais días.
- O custo do subsidio de incapacidade temporal.

- A xestión administrativa en relación con estas prestacións.
- O control e seguimento da prestación económica e da situación de incapacidade temporal.
- As mútuas poden instar a actuación da Inspección de Servizos Sanitarios.

As cantidades percebidas polo traballador en concepto de subsidio de incapacidade temporal ten carácter provisório durante dous meses desde a data de liquidación e pagamento, adquirindo ao seu remate carácter definitivo, salvo que a mútua adopte con anterioridade ao acordo de recoñecemento do dereito.

O Servizo de Saúde debe remeter á mútua á que corresponda unha copia do parte médico de baixa, co diagnóstico e a descrición das limitacións na capacidade funcional, dentro do prazo de cinco días desde a súa expedición. Ademais a empresa debe remeter a copia do parte de baixa, que o traballador lle entregou no prazo de tres días, cobertos os apartados que lle corresponden e debidamente selada e asinada, no prazo, á súa vez, de cinco días a partir da súa recepción. De igual xeito remeterán-se á mútua os partes de confirmación da baixa e o parte de alta. A obriga recae no propio traballador cando se produce a finalización do seu contrato estando en período de IT. Os traballadores pola súa banda deberán someter-se aos controis médicos cando sexan requeridos para isto pola mútua.

Os médicos adscritos ás mútuas poden formular propostas de alta médica aos Servizos Públicos de Saúde, así como, para efectos económicos, aos facultativos adscritos ao INSS.

11.2.5.- Nacemento e duración do dereito ao subsidio.

O dereito a percibir o subsidio nace segundo a causa que o motiva:

- No caso de enfermidade comun ou accidente non laboral, a partir do décimo sexto día da baixa no traballo a cargo da Seguridade Social. O traballador perceberá a cantidade equivalente ao subsidio desde o cuarto día de baixa ao décimo quinto, a cargo do empresario, salvo que o convenio colectivo de aplicación estableza un complemento a maiores.
- No caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, nace o dereito ao subsidio desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario o salario íntegro do día da baixa. O prazo máximo é de doce meses prorrogábeis por outros seis cando se presuma que durante eles o traballador pode ser dado de alta por curación. Do contrario a continuidade da incapacidade laboral dará lugar á situación de invalidez permanente.

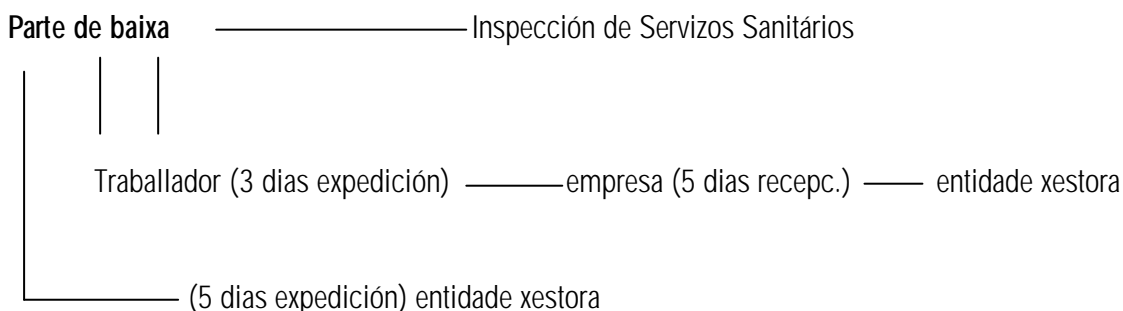
Se a IT se declara por enfermidade profesional como período de observación, a duración máxima é de seis meses prorrogábeis por outros seis.

Necesita-se a prescrición da asistencia sanitaria por parte dos servizos médicos oficiais, os cais, así mesmo, prescreben a incapacidade temporal para realizar o traballo para efectos da súa prestación económica.

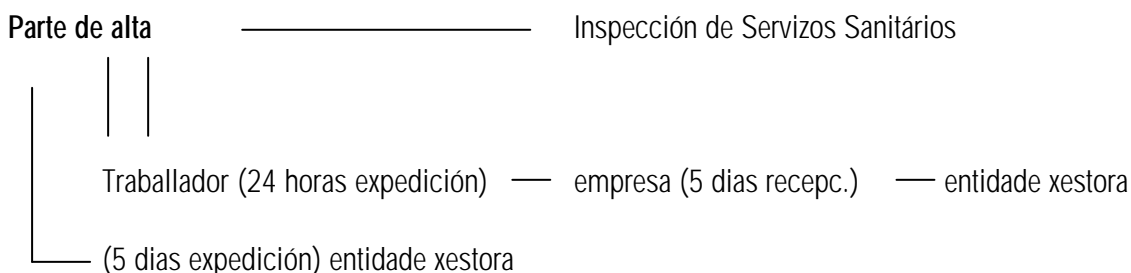
As declaracións médicas da IT derivada de continxencias comuns axustarán-se ao seguinte:

- a) **Parte médico de baixa.** Formula-se polo servizo médico de saúde que efectue o recoñecimento do traballador, en modelo oficial e por cuadruplicado. O orixinal do parte destina-se á Inspección de Servizos Sanitarios da Seguridade Social, e conterà o diagnóstico, a descrición da limitación funcional e a duración probábel do proceso patolóxico. Ao traballador fan-se-lle chegar dúas cópias, e debe presentar unha á empresa no prazo de tres días desde a súa expedición. A empresa dará traslado do parte no prazo de cinco días á entidade xestora ou á mútua.
- b) **Parte médico de confirmación da baixa.** Expide-se, polo médico do SERGAS, en modelo oficial e por cuadruplicado, ao cuarto día do inicio da situación de IT, e sucesivamente cada sete días, contados desde o primeiro parte de confirmación.
- c) **Parte médico de alta.** Expide-se polo médico do SERGAS tras o recoñecimento médico do traballador, en modelo oficial, por cuadruplicado. Ao traballador entregan-se-lle dúas cópias e deberá entregar unha na empresa no prazo das 24 horas seguintes.

Trámites e prazos dos partes médicos



Parte confirmación (4 días incapacidade) —(igual destino que o parte de baixa)



11.2.6.- Comprobación da IT.

Os médicos do SERGAS, das entidades xestoras ou das mútuas poden levar a cabo actos de comprobación da incapacidade, baseando-se nos dados dos partes médicos e nos derivados do seus recoñecimentos.

Así mesmo, para exercer o control da prestación económica, poden comprobar o mantimento dos feitos que orixinaron a situación de IT, a partir do momento no que asuman a xestión do gasto da prestación económica. Poden, igualmente, acceder aos informes e diagnósticos relativos á situación de IT.

Tamén poden os médicos das entidades xestoras ou das mútuas someter a recoñecemento aos traballadores que se encontren en IT, respectando o dereito á intimidade e á dignidade. Para tal fin, cando o traballador sexa chamado a recoñecemento achegará o historial clínico e, en todo caso, os servizos médicos teñen acceso á documentación clínica necesaria para a finalidade de control da IT. A negativa infundada do traballador a someter-se a tais recoñecimentos dá lugar á expedición da proposta de alta.

11.2.7.- Cálculo: Base reguladora e cantidade.

A base reguladora para cálculo deste subsidio acha-se dividindo a base de cotización do traballador, que varia se o motivo do que se deriva é comun ou profesional, xa que neste caso se ten en conta a media das cantidades percebidas por horas extraordinarias nos doce meses anteriores, do mes anterior á data do seu inicio, polo número de días a que dita cotización se refira.

A cantidade da prestación económica por IT varía en función da súa duración e da causa que o orixine :

a) No caso de enfermidade comun ou accidente non laboral, hai que distinguir, á súa vez, dous supostos distintos:

- durante o período comprendido entre o cuarto día a partir da baixa até o vixésimo día, ambos incluídos, consiste nun subsidio do 60% da base reguladora. (Por exemplo, no caso de baixa producida o 1 de abril, o período empeza a contar a partir do 4 de abril inclusive).
- a partir do vixésimo primeiro día, corresponde o 75% da base reguladora.

b) No caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, o subsidio ascende ao 75% da base reguladora correspondente, a partir do día seguinte ao da baixa no traballo.

11.2.8.- Pagamento do subsidio.

O pagamento corre, segundo os casos, a cargo, financeiramente, da entidade xestora, mútua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais ou da propia empresa.

- a) Sempre que a baixa sexa debida a enfermidade comun ou accidente non laboral, os días comprendidos entre o cuarto e o décimo quinto da baixa, ambos incluídos, corren por conta do empresario; o resto a cargo da entidade xestora ou mútua. No caso de incumprimento do empresario a Seguridade Social será responsábel do seu aboamento.
- b) Se a IT deriva de continxencias profesionais, salvo o día do accidente que aboa o empresario, corre a cargo da entidade xestora ou mútua que reconeça o dereito á súa percepción.

Con independencia da responsabilidade financeira sinalada, a empresa é a que está obrigada a efectuar a totalidade do pagamento do subsidio, en réxime de delegación.

O empresario efectua o pagamento da prestación de IT en réxime de pagamento delegado. Isto é, aboa ao traballador a cantidade correspondente que despois recupera da entidade xestora ou mútua, salvo do 4º ao 15º día da baixa por continxencias comuns. O pagamento delegado é obrigatorio, calquer que sexa o número de traballadores empregados.

O empresario debe iniciar o pagamento tan axiña como o traballador curse o parte de baixa, e efectua-se polos mesmos medios, procedimentos e prazos que os salários dos traballadores en activo.

11.3.- Incapacidade permanente (antes invalidez).(L24/1997).

A incapacidade permanente pode xerar dous tipos de pensións polo que a describeremos en función dos dereitos que xera:

A pensión contributiva, á que teñen dereito aqueles traballadores que, debido á situación invalidante, ven diminuída ou anulada a súa capacidade de traballo, polo que, sempre que reúnan os requisitos exixidos, supón unha substitución das rendas do traballo que deixan de perceber. Entende-se por incapacidade a situación de alteración continuada da saúde que imposibilita ou limita a quen a padece para a realización dunha actividade profesional.

A pensión non contributiva, que cobre, igualmente, unha continxencia invalidante pero sen que supoña a existencia previa dunha relación laboral, polo tanto, unha perda do traballo.

A invalidez provisional foi derogada pola Lei 42/1994.

11.3.1.- Incapacidade permanente contributiva.

A declaración de permanencia da incapacidade para o traballo, coa excepción da incapacidade parcial, provoca a extinción do contrato e, consecuentemente, das súas obrigas. Da dita declaración derivan-se unha serie de prestacións económicas, diferentes segundo o grao de incapacidade que se recoñeza.

11.3.1.1.- Conceito.

Considera-se en situación de incapacidade permanente:

O traballador que se sometera a tratamento e, dado de alta médica, presenta reducións anatómicas ou funcionais graves, susceptíbeis de determinación obxectiva e previsibelmente definitivas, que diminúan ou anulen a súa capacidade laboral. Non obstante, non é necesaria a alta médica se as secuelas son definitivas.

Tamén se considera incapacidade permanente, no grao que se cualifique, a situación de incapacidade que subsista unha vez extinguida a incapacidade temporal polo transcurso do seu prazo máximo de duración. Salvo que, continuando a necesidade de tratamento médico, pola situación clínica do interesado, sexa aconsellábel demorar a cualificación de incapacidade, co límite temporal de 30 meses contados a partir do inicio da incapacidade temporal.

11.3.1.2. - Declaración.

A incapacidade permanente deriva-se da situación de IT. Salvo carecer de protección en canto á IT, por estar en situación asimilada á alta ou ben por non estar de alta.

A competencia para iniciar, instruir e resolver os procedimentos para o recoñecemento de dereitos pola incapacidade laboral permanente corresponde á Dirección Provincial do INSS da provincia na que se encontre domiciliado o interesado.

En cada Dirección Provincial do INSS constitúese unha Equipa de Valoración de Incapacidades. Tais equipos examinarán a situación de incapacidade do traballador e formularán ao Director Provincial do INSS os ditames-proposta, preceptivos e non vencellantes, en materia de: cualificación do grao, revisión, prazo para instar a mesma, existencia de lesións permanentes non invalidantes, carácter comun ou profesional da enfermidade invalidante, así como a prórroga ou non do período de observación médica. Os gastos orixinados ao traballador pola realización destes exames reembolsaránse ao enfermo ou familiar que o represente.

As resolucións das entidades xestoras da Seguridade Social, que recaian en materia de incapacidade, son recorribes ante a xurisdición social polos traballadores ou os seus beneficiarios.

11.3.1.3. - Graos da incapacidade permanente.

A incapacidade permanente, calquera que sexa a súa causa determinante, clasifícase, en función da porcentaxe de redución da capacidade de traballo do interesado, avaliado de acordo coa listas de enfermidades, tendo en conta as secuelas que provoca no traballador e nos seguintes graos:

Incapacidade permanente parcial para a profesión habitual.

Incapacidade permanente total para a profesión habitual.

Incapacidade permanente absoluta para todo traballo.

Gran invalidez.

1.- Incapacidade permanente parcial.

É aquela incapacidade que, sen acadar o grao de total, ocasiona ao traballador afectado unha diminución non inferior ao 33% no seu rendimento normal para a súa profesión habitual, sen impedir-lle a realización das tarefas fundamentais da mesma.

Para ser beneficiario é preciso ter coberto un período de cotización de 1.800 días nos 10 anos anteriores á data de extinción da IT. No caso de accidente ou enfermidade profesional non se exige período de caréncia.

A prestación consiste nunha indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades da base reguladora que servirá para determinar a prestación por IT da que se derive a dita incapacidade. Esta prestación é compatible co traballo por conta propia ou allea.

2.- Incapacidade permanente total.

É aquela que impide a realización de todas ou das fundamentais tarefas da profesión habitual do accidentado, sempre e cando poida dedicar-se a outra distinta.

A declaración de incapacidade permanente total extingue o contrato de traballo. Aínda así, se existise melloría o traballador poderá reincorporar-se de novo á empresa en determinadas condicións.

Son beneficiarios os traballadores afiliados e en alta, ou asimilado á alta, que se encontren na situación descrita. Requiren-se os seguintes períodos de cotización:

Se o traballador é menor de 26 anos, a metade do tempo desde a data na que cumpriu 16 anos e a do feito causante da pensión.

Se o traballador ten máis de 26 anos, unha cuarta parte do tempo transcorrido entre a data na que cumpri os 20 anos e o día en que se produce o feito causante.

A prestación poderá consistir:

Unha pensión vitalicia do 55% da base reguladora. A contía máxima para 1999 é de 295.389 ptas/mes.

A devandita pensión vitalicia pode ser substituída excepcionalmente por unha indemnización a tanto alzado cando o beneficiario sexa menor de 60 anos.

Esta pensión é compatíbel co salario que perciba o traballador, na mesma empresa ou outra distinta.

3.- Incapacidade permanente absoluta.

É aquela que impide por completo ao traballador a realización de calquer profesión ou oficio. Produce respoito á reserva do posto de traballo, extinción do contrato de traballo e posibilidade de reincorporación despois de recibir prestacións de recuperación, no prazo máximo de dous anos.

As pensións de incapacidade absoluta non impiden o exercicio de actividades, lucrativas ou non, compatíbeis co estado do inválido, sempre que non representen un cambio na súa capacidade de traballo para efectos de revisión.

Exíxense os mesmos períodos de cotización que para incapacidade permanente total.

A prestación consistirá nunha pensión vitalicia equivalente ao 100% da base reguladora. A contía máxima é a mesma que para a incapacidade permanente total.

4.- Gran invalidez.

É a situación na que o inválido precisa da asistencia de terceira persoa para realizar os actos máis elementais da vida diaria (vestir-se, desprazar-se, comer, lavarse, etc.). Aplica-se-lle o disposto para a incapacidade permanente absoluta con certas especificidades.

A prestación consiste nunha pensión de cantidade igual á que corresponda por incapacidade permanente absoluta, incrementada nun 50% para remunerar á persoa que atenda ao inválido. Isto pode ser substituído polo aloxamento e coidado nunha institución asistencial pública da Seguridade Social.

11.3.2.- Incapacidade permanente non contributiva.

Estas pensións forman parte do sistema de protección non contributivo da Seguridade Social entre as que se encontran tamén as de xubilación e prestacións por fillo a cargo. O recoñecemento do dereito a estas pensións dá lugar á asistencia sanitaria da seguridade social, previo recoñecemento do INSS.

Para efectos da modalidade non contributiva, considera-se incapacidade as deficiencias previsiblemente permanentes de carácter físico ou psíquico, conxénitas ou non, que anulen ou modifiquen a capacidade física, psíquica ou sensorial de quen as padece.

Teñen dereito á pensión de incapacidade, nesta modalidade, as persoas que cumpran os seguintes requisitos :

Ser maior de dezoito anos e menor de sesenta e cinco na data da solicitude.

Residir legalmente no Estado español, durante máis de cinco anos; dous dos cais serán inmediatamente anteriores á data de solicitude da pensión.

Estar afectados por unha minusvalía ou enfermidade crónica, en grao igual ou superior ao sesenta e cinco por cento.

Carecer de rendas ou ingresos suficientes. Considera-se que os ingresos son insuficientes cando a suma, en cómputo anual, de xaneiro a decembro, sexa inferior á cantidade da propia pensión de incapacidade non contributiva.

A cantidade que se fixa para esta prestación fai-se en cómputo anual nos Orzamentos Xerais do Estado.

Para 1999 a cantidade é de: 531.370 ptas/anuais.

11.4. Xubilación.

A Lei de Consolidación e Racionalización do Sistema da Seguridade Social (L 24/1997), e o seu desenvolvemento (RD 1647/1997), introducen novas modificacións, de aplicación progresiva, na pensión da xubilación, cálculo da base reguladora, porcentaxe aplicábel, xubilación anticipada etc.

11.4.1- Xubilación na súa modalidade contributiva.

É a prestación de carácter económico consistente nunha pensión única, vitalicia e imprescritíbel, que se concede ao beneficiario cando a causa da idade cesa no traballo, sexa por conta propia ou allea.

É necesario en primeiro lugar un cesamento no traballo, xa que este é incompatíbel, sexa por conta propia ou allea, coa percepción da pensión de xubilación. O cesamento no traballo é voluntario, non obrigatorio polo cumprimento dunha determinada idade.

11.4.1.1.- Beneficiarios.

Están comprendidos :

Os traballadores por conta allea.

Os traballadores estranxeiros con permiso de traballo.

Cos seguintes requisitos:

Estar afiliados e en alta e asimilados á alta.

Ter cumprida a idade mínima de xubilación

Ter coberto un período mínimo de cotización.

Que se produza o feito causante.

Para poder acceder á pensión de xubilación contributiva o beneficiario estará afiliado á Seguridade Social e en alta ou en situación asimilada ao alta no momento do feito causante na Seguridade Social. O traballador que non estivese en alta no momento do feito causante, pode ter dereito á pensión de xubilación sempre que reúna dous requisitos : ter cumpridos os 65 anos e ter coberto o período mínimo de cotización.

O traballador terá dereito á pensión por xubilación a partir dos 60 anos cos seguintes coeficientes reducores en función da idade do beneficiario:

Aos sesenta anos..... 0,60

Aos sesenta e un 0,68

Aos sesenta e dous 0,76

Aos sesenta e tres 0,84

Aos sesenta e catro 0,92

O período mínimo de cotización establece-se en quince anos, dos cais, polo menos dous deben estar comprendidos dentro dos quince anos anteriores ao momento de xerar-se o dereito. Se se accede á pensión desde unha situación de alta ou asimilada ao alta sen obriga de cotizar, o período de dous anos citado estará comprendido dentro dos quince anteriores á data na que cesou a obriga de cotizar.

11.4.1.2. - Cantidade da pensión.

A contía da pensión de xubilación é o resultado de aplicar á base reguladora unha porcentaxe que varía segundo os anos cotizados polo traballador dentro duns límites.

1. Base reguladora.

A cantidade a establecer como base reguladora obtén-se ao dividir entre 210 (12 meses + dúas extras, de 15 anos) as bases de cotización do beneficiario nos 15 anos anteriores (180 meses) ao momento no que se produza o feito causante.

Esta nova fórmula para o cálculo da base reguladora da pensión de xubilación é de aplicación progresiva, de xeito que se terá en conta que será diferente cada ano até chegar ao ano 2002 no que se aplicará tal e como se expuxo. Entrementres, levará-se a cabo do seguinte xeito:

A partir do 1-1-1999 : 132 meses de cotización entre 154 (11 anos).

A partir do 1-1-2000 : 144 meses de cotización entre 168 (12 anos).

A partir do 1-1-2001 : 156 meses de cotización entre 182 (13 anos).

A partir do 1-1-2002 : 180 meses de cotización entre 210 (15 anos).

Para o cálculo da base reguladora non se teñen en conta as cantidades que, aínda sendo ingresadas dentro do período computábel, corresponden a meses distintos dos comprendidos nel.

2. Anos de cotización.

Para a determinación dos anos de cotización, dos que depende a cantidade das pensións, suman-se:

As cotizacións efectivamente realizadas durante o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 1960 e o 31 de decembro de 1966, sexa ao Seguro Obrigatorio de Vellez e Invalidez ou ao extinguido Mutualismo Laboral, tendo-os en conta unha soa vez aínda que se superpoñan.

Os anos e días que se imputan automaticamente ao beneficiário, segundo a idade que tivera o 1-1-67, sempre que nesta data ou con anterioridade estivese afiliado ao SOVI aou ao Mutualismo Laboral.

Ao anterior sumarán-se-lle os días cotizados desde o 1-1-67 até a data da xubilación. Efectuada esta suma, obteñen-se o número de anos cotizados. Se queda algunha fracción de ano considérase como ano completo. Este resultado é o que nos serve como número de anos cotizados para aplicar sobre a base reguladora segundo a táboa de porcentaxes.

Segundo os anos cotizados a cantidade da pensión, calculada pola aplicación dunha determinada porcentaxe sobre a base reguladora, varía en función do número de anos cotizados; así, a partir do 5-8-1997:

Anos cotizados	Porcentaxe base reguladora	Anos de cotización	Porcentaxe base reguladora	Anos de cotización	Porcentaxe base reguladora
15	50%	22.....	71%	29.....	88%
16.....	53%	23.....	74%	30.....	90%
17.....	56%	24.....	77%	31.....	92%
18.....	59%	25.....	80%	32.....	94%
19.....	62%	26.....	82%	33	96%
20.....	65 %	27.....	84%	34.....	98%
21.....	68%	28.....	86%	35.....	100%

3. Límites.

Á base reguladora aplícase-lle a porcentaxe correspondente segundo os anos de cotización. A cantidade que resulte está suxeita a uns límites mínimos e máximos fixados anualmente polo goberno.

A pensión mínima sen cónxuxe a cargo é de 797.860 e a máxima de 295.389 ptas/mes.

11.4.2. - Xubilación non contributiva.

Co establecemento de prestacións non contributivas como ampliación da protección social intenta-se protexer a aquelas persoas carentes de recursos económicos propios suficientes, que non cotizasen nunca ou o tempo suficiente para causar dereito ás prestacións do nivel contributivo.

Para ser beneficiário da prestación non contributiva de xubilación reunirán-se os requisitos seguintes:

Idade. Ter cumprido 56 anos.

Residencia. Residir legalmente no territorio do Estado español por un período mínimo de 10 anos, que deben estar comprendidos entre a idade de 16 anos e a do feito causante. Dous anos consecutivos deben ser inmediatamente anteriores á solicitude de prestación.
Carecer de ingresos propios suficientes.
Cando os ingresos da unidade económica familiar son insuficientes.

A cantidade fixada polo goberno para 1999 é de 531.370 ptas/anuais.

12

A negociación colectiva

A regulación das relacións laborais establece-se neste marco xurídico através só dun dobre sistema de lei e dos convénios colectivos.

Entende-se por convénio colectivo todo acordo escrito relativo ás condicións de traballo e de emprego, celebrado entre un empresáριο, un grupo de empresários ou unha ou varias organizacións de empresários, por unha banda, e por outra, unha ou varias organizacións representativas de traballadores, ou, en ausencia de tais organizacións, representantes dos traballadores interesados, debidamente elexidos e autorizados por estes últimos de acordo coa lexislación do Estado, en concreto (OIT, recomendación 91). Deste xeito, mediante a negociación colectiva os traballadores e empresários regulan as condicións de traballo e produtividade dentro dun ámbito determinado. Igualmente regulan a paz laboral através das obrigas que se pacten.

A Constitución española reconece forza vinculante aos convénios e, portanto, a sua capacidade para configurar-se como centro criador de dereitos e obrigas propios da relación laboral (art.37.1).

O Tribunal Constitucional recalcou que a negociación colectiva prevalece sobre a autonomía da vontade individual dos traballadores e que a modificación das condicións de traballo destes debe facer-se através dos sistemas establecidos nos propios convénios e o Estatuto, contando sempre coa vontade dos seus representantes legais.

Podemos clasificar os convénios en dúas categorías: os convénios colectivos estatutários, realizados segundo as regras establecidas no ET, e os acordos acadados á marxe destas normas, chamados convénios colectivos extraestatutários, que teñen requisitos diferentes e aos que a xurisprudencia vén outorgando certa forza obrigatória.

A lei dá tratamento de convénio colectivo aos acordos marco, sexan de ámbito estatal ou propios dunha Comunidade Autónoma, e aos acordos sobre materias concretas.

A negociación colectiva pode realizar-se a todos os niveis (para un grupo ou categoría de traballadores, convénios franxa, centro de traballo, empresa, ou conxuntos de empresas) e con diversos ámbitos territoriais de aplicación (unha ou varias localidades, Comunidades Autónomas ou Estado).

12.1.- Convénios colectivos estatutários.

A lexislación laboral establece as seguintes condicións para dar lexitimidade a un convénio colectivo :

- O cumprimento duns severos requisitos de lexitimación para negociar exixindo as garantías necesarias para que se encontren debidamente representados todos os grupos ou sectores aos que poida afectar.
- Un procedemento de tramitación e publicidade.

- A posibilidade de impugnar xudicialmente o convénio se este lesionase gravemente o interese de terceiros.

12.1.1.- O Carácter normativo dos convénios.

Os convénios están recoñecidos como auténticas normas xurídicas dentro do seu ámbito de aplicación, provoca unha serie de efectos, como fonte de dereito e norma directa e específica. Os convénios aplican-se de modo imperativo e automático ás relacións individuais concretas ás que vai dirixido.

Os convénios para que teñan eficacia xeral é preciso que se atean ao conxunto das normas que regulan os convénios estatutarios, é dicir, que as partes que os acordan cumpran as tres lexitimacións:

- a que habilita para negociar.
- a que capacita para constituir a comisión negociadora.
- a que se exige para a validez dos acordos.

As materias reguladas en convénios anteriores deixan de ter vixencia salvo se son recollidas no convénio novo ou se di expresamente nel que se manteñen, e, en segundo lugar, que através dos convénios se poden modificar, alterar e mesmo suprimir as condicións laborais existentes con anterioridade.

Os convénios colectivos, en canto norma que regula as relacións laborais, deben respectar a xerarquía normativa, respectando-se ademais o principio de norma máis favorábel. A xerarquía normativa impide que o dereito á negociación colectiva e a forza vinculantes dos convénios prevalezan fronte a disposicións con rango de lei.

12.1.2.- Ámbito persoal de aplicación.

Os convénios estatutarios obrigan a todos os traballadores e empresarios incluídos no seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

No marco da negociación colectiva as partes poden optar por negociar un convénio ou, ante a falta de acordo entre as mesmas, unha das partes ou as dúas de comun acordo poden optar pola **adesión** ou **extensión** modificando-se o ámbito persoal dun convénio en vigor e afectando a outros colectivos de traballadores e empresas.

12.1.3.- Lexitimación para negociar.

Entende-se por lexitimación para negociar a capacidade para decidir e negociar un convénio colectivo para unha unidade de contratación determinada. Segundo sexa o ámbito da negociación os convénios, é dicir, se son de empresa ou de ámbito superior á empresa.

Están lexitimados para negociar un convenio de empresa, dunha parte o empresario ou persoa que apodere expresamente a tal fin. Da banda dos traballadores, o comité de empresa (ou delegados de persoal, se é o caso) ou as representacións sindicais na empresa se as houber.

As seccións sindicais de empresa estarán tamén lexitimadas, cando sexan de sindicatos máis representativos, de sindicatos que teñan representación nos comités de empresa ou que conten con delegados de persoal.

12.1.3.1.- Requisitos dos suxeitos da negociación.

Nos convenios colectivos supraempresariais para a representación dos traballadores estarán lexitimados os sindicatos máis representativos a nivel estatal.

Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de Comunidade Autónoma, a respecto dos convenios do seu ámbito territorial

Ademais todos aqueles sindicatos que teñan no ámbito concreto un mínimo do 10% dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional ao que se refire o convenio.

Da parte empresarial estarán lexitimadas as asociacións que no ámbito xeográfico e funcional do convenio conten co 10% dos empresarios, e sempre que estas dean coupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados.

Nos convenios de ámbito estatal estarán lexitimados ademais os sindicatos de Comunidade Autónoma que teñan a consideración de máis representativos, ademais das asociacións empresariais de Comunidade Autónoma que conten en tal ámbito cun mínimo do 15% dos empresarios e dos traballadores.

12.1.3.2.- A Comisión Negociadora.

Todo sindicato, federación, confederación sindical e toda asociación empresarial, que estea lexitimado para iso ten dereito a formar parte da comisión negociadora. Esta comisión integra-se, en principio, por igual número de representantes de cada unha das partes.

A Comisión Negociadora queda validamente constituída, sen prexuízo do dereito de todos os suxeitos lexitimados a participar nela en proporción á súa representatividade, cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais representen como mínimo, respectivamente, á **maioría absoluta** dos membros dos Comités de empresa e delegados de persoal, se é o caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio. O número máximo de representantes de cada parte é de quince membros.

No ámbito empresarial, a comisión negociadora constitúese polo empresario ou os seus representantes, dun lado, e doutro, polos representantes dos traballadores. Como máximo debe ter doce membros por cada parte. As partes teñen liberdade para designar as súas representacións e no caso do Comité de Empresa este deberá ter en conta o posibilitar a representatividade de cada unha das opcións sindicais que teñan presenza neste.

12.1.4. - Contido do convenio.

Os convenios colectivos deberán ter o seguinte contido mínimo:

- Determinación das partes que concertan.
- Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
- Condicións e procedemento para a non aplicación do réxime salarial que estableza o mesmo, respecto das empresas incluídas no ámbito do convenio cando este sexa superior ao de empresa.
- Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender cantas cuestións lle sexan atribuídas, e determinación dos procedementos para solventar as discrepancias no seo da mesma.

regular : Dentro do respecto ao ordenamento legal laboral os convenios poden

- Procedementos para resolución de conflitos e discrepancias.
- Determinados aspectos dos Servizos de Prevención.
- Matérias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de emprego e ao ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais.
- Desenvolvemento da lexislación en materia de contratos de traballo.
- Clasificación profesional.
- Promoción, formación e ascensos.
- Salario e complementos salariais.
- Xornada de traballo, horarios e calendario laboral.
- Permisos e excedencias.
- Crédito horario.
- Descolgue salarial.
- Etc.

12.1.4.1. Delimitación dos ámbitos: Unidades de negociación.

A lexislación vixente parte do principio de liberdade na determinación da unidade de negociación do convenio colectivo, polo que son as partes as que delimitan os ámbitos aos que queren estender os efectos do convenio.

12.1.5. - Procedemento de negociación.

12.1.5.1. - Iniciativa negociadora.

A representación dos traballadores, ou dos empresários, que promova a negociación, comunicará-llo por escrito á outra parte, expresando detalladamente na comunicación:

- Lexitimación que posue.
- Os ámbitos do convénio.
- Matérias obxecto de negociación.

Desta comunicación envía-se cópia, para efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do Convénio, a saber:

- Dirección Xeral de Relacións Laborais se o convénio proxectado é de ámbito superior ao provincial.
- Delegación Provincial de Relacións Laborais se o ámbito é de provincia ou inferior.

12.1.5.2. - Deber de negociar. Límites.

A parte receptora da comunicación responderá por escrito e motivadamente á inicitiva negociadora, tanto se a acepta como se se nega a ela, no prazo máximo dun mes.

A negativa a negociar ten que estar baseada en:

- Que a parte promotora da negociación non acredite lexitimación.
- Que non se cumpra o procedemento legalmente establecido.
- Que se cumprise o prazo de vixencia do convénio de aplicación.
- Cando se pretenda a revisión dun convénio en vigor.

Impón-se expresamente ás partes a obriga de negociar baixo os principios da boa fe.

12.1.5.3. - Comisión Negociadora.

A comisión negociadora debe constituír-se dentro do prazo dun mes a partir da recepción da comunicación do inicio das negociacións.

Na acta de constituición expresarán-se os nomes e apelidos dos seus compoñentes xunto coa credencial de lexitimación de cada unha das partes e constancia de a quen representan.

12.1.5.4.- Forma e tramitación do convénio.

Os convénios colectivos realizarán-se por escrito, baixo sanción de nulidade. Posteriormente deben ser apresentados para efectos do seu rexistro ante a autoridade laboral segundo o seu ámbito territorial, dentro do prazo de 15 días a partir do momento en que as partes negociadoras o asinen.

A documentación do convénio deberá incluír a solicitude de rexistro e publicación, o texto orixinal do convénio, as actas das reunións e

fundamentalmente a de constitución da comisión negociadora, e as follas estatísticas cobertas nos modelos oficiais.

12.1.6. - Impugnación do convénio.

Un convénio colectivo pode ser impugnado cando se considere que conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente o interese de terceiros. As impugnacións presentarán-se ante os xulgados do social, conforme ao previsto para os procesos de conflito colectivo.

Os convénios poderán ser impugnados polos propios interesados se no prazo de 15 días despois que estes soliciten a Administración que interveña de oficio esta non resolve. Cando quen demanda é a Administración, non existe prazo para a impugnación e pode facer-se durante a vixencia do convénio.

12.1.7. - Interpretación e aplicación do convénio.

O coñecimento e solución dos conflitos derivados da aplicación e interpretación con carácter xeral dos convénios colectivos resolve-se pola xurisdición social con independencia das atribucións fixadas polas partes ás comisións paritarias.

Os convénios poden acoller-se a mecanismos de solución extraxudicial de conflitos para a interpretación en trámite de mediación ou arbitraje como os que establece o AGA en Galiza. Ademais, tamén se poden dilucidar estes temas en trámite de Conflito Colectivo ante os xulgados do social.

12.2. - Convénios colectivos extraestatutarios.

Denominan-se convénios colectivos extraestatutarios aqueles que se negocian fóra das canles canles establecidas no ET. Non contan polo tanto co respaldo das maiorías previstas, sindicais ou patronais, necesarias para que se lexitime o seu asinamento e polo tanto produza efectos de eficacia xeral para todos os traballadores e empresas afectados polo convénio.

O Tribunal Constitucional estableceu xenericamente que só os convénios estatutarios teñen carácter normativo. Apesar disto vén admitindo tamén o valor xurídico dos convénios extraestatutarios, aínda que dando-lle un valor meramente contractual.

Os convénios colectivos extraestatutarios aplican-se só aos traballadores e empregadores afiliados ás organizacións sindicais e patronais pactantes. Existe a posibilidade de aderir-se ou facer extensivo estes convénios a outros traballadores non afiliados ao sindicato asinante, mediante a adhesión expresa, ou coa súa simple aceptación tácita, precisando-se nalguns casos a aceptación escrita.

13

Seguridade e saúde laboral

Coa Lei 31/1995 trasladan-se á lexislación do Estado español algunhas das Directivas comunitarias sobre a protección da saúde dos traballadores no traballo, entre elas a 89/391/CEE, que contén o marco xurídico xeral da política de prevención comunitaria e as 92/85/CEE, 94//33/CEE e 91/383/CEE, relativas á protección da maternidade, dos mozos e ao tratamento das relacións de traballo temporais de duración determinada e en empresas de traballo temporal.

O control da aplicación da normativa conseguiu-se tanto a instancias exteriores á empresa: Inspección de Traballo, como a internas: Servizos e Delegados de Prevención e comités de Seguridade e Saúde no Traballo nos que tamén interveñen os traballadores.

Regulación legal:

A) O ámbito de aplicación desta normativa estende-se a :

- a) as relacións laborais reguladas polo ET.,
- b) as relacións de carácter administrativo ou estatutario do persoal civil ao servizo das Administracións Públicas,
- c) os traballadores autónomos,
- d) as sociedades cooperativas nas que existan sócios que teñan como actividade a prestación do traballo persoal.

B) Normativa vixente: Tanto a lei como as suas normas de desenvolvemento teñen, en todo caso, carácter de dereito necesario mínimo indispoñíbel; polo tanto, através dos convénios colectivos, poden-se mellorar as condicións de seguridade e hixiene para o sector ou empresa a que se estenda a súa competencia.

Definicións:

- Prevención: é o conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases da actividade da empresa co fin de evitar ou disminuir os riscos derivados do traballo.
- Risco laboral: considera-se risco laboral a posibilidade de que un traballador sufra un determinado dano derivado do traballo.
- Danos derivados do traballo: son as enfermidades, patoloxias ou lesións sufridas con motivo ou con ocasión do traballo.
- Os procesos, actividades, operacións, equipos ou produtos potencialmente perigosos: son os que, en ausencia de medidas preventivas específicas, orixinen riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores que os desenvolven ou utilizan.
- Equipo de traballo: é calquer máquina, aparello, instrumento ou instalación utilizado no traballo.
- Condición de traballo: é calquer característica do mesmo que poida ter unha influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e a saúde do traballador.

13.1.- Organismos competentes.

Esta lei establece que o desenvolvemento e control da prevención de riscos debe realizarse tanto no ámbito público como no privado.

A) No ámbito público para o estudo control e coordinación son competentes:

- Instituto Estatal de Seguridade e Hixiene no Traballo.
- Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Administración sanitaria.
- Comisión Estatal de Seguridade e Saúde no Traballo.
- O Consello Galego de Seguridade e Saúde no Traballo.
- Os comités provinciais de Seguridade e Saúde no Traballo.
- Os Gabinetes Provinciais de Seguridade e Saúde no Traballo.

A Xunta de Galiza ten transferidas as competencias en materia de Seguridade e Saúde Laboral.

B) No ámbito de cada empresa poden intervir:

- os traballadores designados polos empresarios para ocupar-se desta actividade,
- os servizos de prevención,
- as Mútuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais,
- os Delegados de Prevención designados por e entre os representantes do persoal,
- o Comité de Seguridade e Saúde, e
- o Comité de Empresa e Delegados de Persoal.

13.2.- Prevención de Riscos Laborais.

A prevención de riscos laborais como actuación a desenvolver no seo da empresa integrase tanto nos procesos técnicos como na liña xerárquica da mesma. Isto supón a obriga de incluír a prevención de riscos en calquer actividade que se realice e en todas as decisións que se adopten.

Recoñece-se aos traballadores o dereito a participar nas medidas preventivas desde o acceso á documentación e a consulta até a planificación e organización das medidas.

A prevención de riscos na empresa requere unha análise previa das condicións dos postos de traballo para identificar e evitar os riscos e avaliar aqueles que non poidan evitarse. Para determinar as capacidades e aptitudes necesarias para cumprir as disposicións da L.31/1995 e este regulamento, as funcións a realizar clasifícanse nos seguintes grupos:

- Funcións de nivel básico.
- Funcións de nivel intermedio.
- Funcións de nivel superior, que corresponden ás especialidades e disciplinas preventivas de medicina do traballo, seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonómica e psicocioloxía aplicada.

O servizo de prevención debe colaborar co SERGAS nos seguintes aspectos:

- Cos servizos de atención primaria da saúde e de asistencia sanitaria especializada para o diagnóstico, tratamento e rehabilitación de enfermidades relacionadas co traballo e coas administracións sanitarias competentes na actividade de saúde que se planifique nas áreas de saúde.
- Nas campañas sanitarias e epidemiolóxicas organizadas polas Administracións Públicas.
- Co Sistema de información sanitaria en saúde laboral.

A actividade de prevención comprende as seguintes fases:

1. Avaliación dos riscos.
2. Planificación das actividades preventivas.
3. Organización dos recursos.
4. Regulación das entidades especializadas.
5. Funcións e cualificación do persoal encargado da prevención.
6. Vixilancia e control da saúde.

13.3.- Avaliación dos riscos.

O empresario debe planificar a acción preventiva da empresa a partir dunha avaliación inicial dos riscos.

Deben reflectir-se na avaliación claramente as situacións nas que sexa preciso:

- a) Eliminar ou reducir os riscos mediante medidas de prevención en orixe.
- b) Controlar periodicamente as condicións, organización, métodos de traballo e estado de saúde dos traballadores.

O empresario deberá consultar aos representantes dos traballadores, ou directamente a estes en ausencia dos primeiros, acerca do procedemento de avaliación a utilizar. Esta avaliación deberá-se realizar con persoal competente segundo se establece no Regulamento.

O procedemento de avaliación e a determinación dos elementos perigosos e a identificación dos traballadores expostos fai-se a partir da información obtida sobre:

- a organización do traballo,
- materias primas e equipos de traballo existentes na empresa,
- estado de saúde dos traballadores.

A valoración do risco fará-se mediante criterios obxectivos en función dos coñecementos técnicos existentes, incluíndo-se análises ou ensaios que se consideren convenientes.

O empresario deberá elaborar e conservar a disposición da autoridade laboral, sanitaria e para os representantes dos traballadores a documentación que se sinala:

- a) Avaliación dos riscos e planificación da acción preventiva.
- b) Medidas concretas de protección e material a utilizar.
- c) Resultado dos controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores.
- d) Controis do estado de saúde dos traballadores e os seus resultados.
- e) Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que causasen ao traballador unha incapacidade laboral superior un día de traballo.

13.4.- Planificación da actividade preventiva.

O empresario debe planificar a actividade preventiva, para un período determinado, conforme a unha orde de prioridades en función da súa magnitude e número de traballadores expostos aos mesmos.

Na dita planificación deben ser integrados:

- os medios humanos e materiais necesarios,
- a asignación de recursos económicos precisos,
- as medidas de emerxencia e vixilancia da saúde,
- a información e formación dos traballadores,
- a coordinación de todos estes aspectos.

13.5.- Organización dos recursos.

A organización dos recursos para o desenvolvemento da actividade preventiva corresponde ao empresario, quen pode cumprir as súas obrigas através dalgunha das seguintes modalidades:

- Asumindo persoalmente a actividade.
- Designando a un ou varios traballadores para levá-la a cabo.
- Constituindo un servizo de prevención propio.
- Recorrendo a un servizo de prevención alleo.

13.5.1.- Traballadores designados.

O empresario pode designar a un ou varios traballadores para ocupar-se desta actividade na empresa. Os traballadores designados deben ser os suficientes en número, así como posuír a capacidade adecuada, medios e tempo necesario para atender as súas funcións.

13.5.2.- Servizo de prevención propio.

Denomina-se servizo de prevención propio ao conxunto de medios humanos e materiais da empresa necesarios para realizar as actividades de prevención.

O empresario estará obrigado a constituír este servizo cando concorran as seguintes condicións:

- Empresas de máis de 500 traballadores.
- Empresas cun cadro de persoal entre 250 e 500 traballadores que realicen algunha das actividades incluídas no anexo I.
- Empresas en que así o decida a autoridade laboral en función da perigosidade da actividade ou frecuencia da sinistralidade.

13.5.3.- Servizos de prevención alleos.

Considera-se servizo de prevención alleo o prestado por unha entidade especializada que concerte coa empresa:

- a realización de actividades de prevención,
- o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de riscos,
- ambas as actuacións conxuntamente.

Con carácter previo a concertar o servizo de prevención deben ser consultados os representantes dos traballadores.

13.5.4.- Mútuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

A actuación destas entidades como servizos de prevención desenvolve-se nas mesmas condicións que as aplicábeis aos servizos de prevención alleos, tendo en conta as prescricións específicas da súa propia normativa. En materia de acreditación e requisitos, aplican-se-lles as mesmas normas que ás entidades especializadas.

13.5.5.- Servizos de Prevención Mancomunados.

As empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial poden constituir servizos de prevención mancomunados. Este acordo deberá ser negociado cos representantes legais dos traballadores ou no marco da negociación colectiva.

13.6.- Control.

O control das disposicións legais e convencionais, relativa á seguridade e saúde dos traballadores, confía-se a:

- Á Inspección de Traballo,
- Ao comité de Seguridade e Saúde,
- Aos Delegados de Prevención.

Participan igualmente no control das regras de seguridade, o comité de empresa, delegados de persoal e representantes sindicais e as autoridades sanitarias. A Inspección de Traballo, as autoridades sanitarias e os Delegados de Prevención ou o Comité de Empresa poderán acordar a paralización dos traballos cando exista risco grave e iminente para a seguridade e saúde dos traballadores.

13.6.1.- Inspección de Traballo.

A actuación da inspección en canto á política de prevención de riscos debe ser consultada coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas.

Neste ámbito as funcións da Inspección son as seguintes:

- a) Efectuar visitas ás empresas a instancias dos traballadores e os seus representantes cando estes consideran que as medidas adoptadas e os medios utilizados polo empresario non son suficientes para garantir a seguridade e a saúde no traballo.
- b) Vixiar o cumprimento da normativa, así como das normas xurídico-técnicas que incidan nas condicións de traballo, e propor a sanción correspondente ás infraccións observadas.
- c) Asesorar a empresas e traballadores e informar: ao Xulgado do Social, á Autoridade Laboral e á Dirección Provincial do INSS.
- d) Unha vez comprobada a existencia de infraccións, efectuar os requerimentos correspondentes para a súa solución, salvo que procedese a paralización inmediata dos traballos, informando aos Delegados de Prevención.
- e) Informar á Dirección Provincial do INSS no procedemento sobre recargo de prestacións económicas por accidentes e enfermidades profesionais.

- f) Ordenar a paralización ou suspensión inmediata dos traballos e tarefas cando comprobe que a inobservancia das normas que implica, ao seu xuízo, un risco grave e iminente para a seguridade e saúde dos traballadores.

Esta medida debe ser notificada polo inspector: á Autoridade Laboral e á empresa responsábel.

13.6.2.- Comité de Seguridade e Saúde.

O Comité de Seguridade e Saúde é un órgano paritario e colexiado de participación, que ten como función a consulta regular e periódica da empresa en materia de prevención de riscos. Constitúese nas empresas que teñan 50 traballadores ou máis.

Está formado, co mesmo número de membros de cada parte, por:

- os delegados de prevención,
- o empresario e/ou os seus representantes.

Nas reunións deste organismo, participan, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsábeis técnicos da prevención na empresa sempre que non estean entre os sinalados antes.

As súas competencias son:

- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos planos e programas de prevención de riscos na empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propondo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

Facultades:

- Visitar o centro de traballo, tantas veces estime oportuno, para coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos.
- Coñecer os documentos e informes relativos ás condicións de traballo necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, se é o caso.
- Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, ao obxecto de avaliar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.
- Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos de prevención.

13.6.3.- Delegados de Prevención.

Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

A negociación colectiva pode establecer distintos sistemas de designación, sempre que se garanta que esta facultade corresponde aos representantes do persoal ou aos propios traballadores.

Tamén através da negociación colectiva pode acordar-se que as súas competencias sexan exercidas por órganos específicos criados no propio convenio ou nos acordos citados.

Son designados por e entre os representantes do persoal (unitarios e sindicais), conforme á seguinte escala:

- Até 30 traballadores o delegado de prevención debe ser o delegado de persoal.
- De 31 a 49 o delegado de prevención elixe-se por e entre os delegados de persoal.

- De 50 a 100 traballadores 2 delegados de prevención .
- De 101 a 500 " 3 " "
- De 501 a 1.000 " 4 " "
- De 1.001 a 2.000 " 5 " "
- De 2.001 a 3.000 " 6 " "
- De 3.001 a 4.000 " 7 " "
- De 4.001 en diante : 8 delegados de prevención.

Competencias:

- a) Colaborar coa dirección da empresa para mellorar a acción preventiva.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- c) Ser consultado polo empresáριο.
- d) Vixiar e controlar o cumprimento da normativa nesta materia.

Facultades:

- a) Acompañar aos técnicos nas avaliacións preventivas do medio ambiente de traballo.
- b) Acompañar aos inspectores de traballo nas visitas e verificacións que realicen nos centros para comprobar o cumprimento desta normativa, así como formular ante eles as observacións que estimen oportunas.
- c) Ter acceso á información e documentación relativa ás condicións de traballo necesarias para exercer as súas funcións.
- d) Ser informados polo empresáριο sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez coñecidos por este, podendo presentar-se, aínda fóra da súa xornada laboral, no lugar dos feitos para coñecer as súas circunstancias.
- e) Receber do empresáριο as informacións que procedan doutras persoas ou órgaos encargados da protección e prevención na empresa, así como dos organismos competentes para a seguridade e a saúde dos traballadores, sen prexuízo da colaboración coa Inspección de Traballo.
- f) Visitar os lugares de traballo a fin de vixiar e controlar as condicións de traballo, podendo para isto acceder a calquer zona dos mesmos e comunicar-se durante a xornada cos traballadores de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.
- g) Solicitar do empresáριο a adopción de medidas preventivas e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde dos traballadores. Para iso poden facer as propostas que consideren, ao empresáριο e ao comité de seguridade e hixiene, para a súa discusión no seo do mesmo.
- h) Proponer ao órgao de representación dos traballadores a adopción do acordo de paralización de actividades.

Garantías:

Como representantes dos traballadores teñen as mesmas garantías que os membros do comité de empresa. Ademais na súa actuación teñen dereito ás seguintes consideracións:

- O tempo que dediquen ás súas funcións considera-se como exercicio de funcións de representación para efectos da utilización do crédito horario. Considerará-se como traballo efectivo e non imputábel ao crédito horario o tempo que corresponda a: reunións do comité de seguridade e saúde, as reunións convocadas polo empresario nesta materia, o tempo destinado a visitar os centros, o tempo dedicado á formación.
- O empresario debe proporcionar-lles os medios e formación que precisen para realizar as súas funcións.

13.7.- Obrigas do empresario.

O empresario está obrigado a prestar unha protección adecuada e eficaz aos traballadores nesta materia. Para isto, debe exixir-lles aos traballadores a utilización dos medios preventivos de seguridade, impedindo-lles, se for preciso, a actividade laboral, no caso de que, por imprudencia ou negligencia, incumpran o uso debido daqueles, mesmo através do exercicio da potestade disciplinaria.

O empresario debe adoptar tantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores en materia de:

- Avaliación dos riscos.
- Planificación das actividades de prevención.
- Organización dos recursos.
- Vixilancia e control da saúde.
- Formación dos traballadores. Actuación en casos de emerxencia e risco iminente.
- Sinalización dos lugares de traballo.
- Adopción das medidas necesarias para evitar ou reducir riscos nos lugares de traballo.

13.7.1.- Información consulta e participación dos traballadores.

A lexislación regula os dereitos de información, consulta e participación dos traballadores en todo o referente á seguridade e saúde.

- a) Os traballadores deben recibir toda a información necesaria en relación con:
 - Os riscos do traballo que afecten á empresa.
 - As medidas e actividades de protección e prevención aplicábeis.
 - As medidas de emerxencia que se adopten.
- b) O empresario debe consultar aos representantes dos traballadores toda acción que poida repercutir de xeito substancial sobre a súa seguridade e saúde, e ,en todo caso, sempre que se queira adoptar decisións en materia de :
 - planificación e organización do traballo e introdución de novas tecnoloxias,
 - organización de desenvolvemento das actividades de prevención, designación de traballadores ou contratación dun servizo de prevención externo,
 - designación dos traballadores encargados das medidas de emerxencia,
 - procedimentos de información e documentación,
 - proxecto e organización da formación en materia preventiva.
- c) Participación e representación dos traballadores através dos delegados de prevención.

13.7.2.- Formación dos traballadores.

O empresario debe garantir que cada traballador receba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada en materia preventiva nos seguintes momentos da relación laboral:

- cando se realiza o contrato,
- cando se produzan cambios nas funcións que se desempeña,
- cando se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nas equipas de traballo,
- sinalización en seguridade e saúde no traballo, significado dos sinais verbais e xestuais.

13.7.3. - Medidas de emerxencia.

O empresario debe analizar a posibilidade de emerxencia tendo en conta a dimensión e actividade da empresa así como a presenza de persoas alleas a ela. Para iso debe prever e adoptar, se é o caso, as medidas necesarias nas seguintes materias:

- primeiros auxilios,
- loita contra incendios e evacuación de traballadores,
- comprobación periódica das medidas preventivas,
- designación do persoal encargado de poñer en marcha estas medidas.

13.8. - Dereitos e obrigas dos traballadores.

O traballador ten dereito a participar por meio dos seus representantes legais no control e inspección das medidas que obrigatoriamente adoptará o empresario en materia de seguridade e saúde.

Os representantes legais dos traballadores no centro de traballo, que aprécien unha probabilidade grave e séria de accidente pola inobservancia da lexislación aplicábel na materia, deben requirir ao empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco. Se a petición non fose atendida en 4 días, deben dirixir-se á autoridade competente; esta, se aprécia as circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, debe requirir ao empresario para que adopte as medidas de seguridade apropiadas ou que suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén pode ordenar, cos informes técnicos precisos, a paralización inmediata do traballo se se estima un risco grave de accidente.

Se o risco de accidente fose iminente, a paralización das actividades pode ser acordada por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de seguridade ou polo 75% dos representantes dos traballadores nas empresas con procesos descontinuos e da totalidade dos mesmos naquelas en que o proceso sexa continuo. Tal acordo debe ser comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, que, en 24 horas, debe anular ou ratificar a paralización acordada.

Dereitos:

- información, consulta e participación,
- formación en materia preventiva,
- paralización da actividade en caso de risco grave e iminente,
- vixilancia do estado de saúde.

Obrigas:

- Usar adecuadamente os medios cos que desenvolvan a súa actividade, maquinaria, aparellos, ferramentas, etc.
- Utilizar correctamente, e conforme ás instrucións recibidas polo empresario, os medios e equipas de protección.
- Non poñer fóra de funcionamento e utilizar correctamente os dispositivos de seguridade.
- Informar inmediatamente ao superior xerárquico directo, e aos traballadores designados ou ao servizo de prevención sobre os riscos de seguridade e saúde dos traballadores.
- Contribuir ao cumprimento das obrigas establecidas pola autoridade laboral.

Sancións:

O incumprimento polos traballadores das obrigas sinaladas na epígrafe anterior considérase incumprimento laboral que pode ser sancionado pola dirección da empresa conforme á graduación de faltas e sancións establecidas na normativa legal ou no convenio colectivo de aplicación.

14

A asemblea na empresa

14.1.- As asembleas na empresa.

O dereito de reunión é un dereito fundamental recoñecido pola actual lexislación; considera-se un dereito laboral exercíbel dentro da empresa ou centro de traballo. As asembleas poderán ser do conxunto dos traballadores ou dos traballadores afiliados ás diferentes seccións sindicais. As asembleas permiten a comunicación dos traballadores cos seus representantes sindicais e a toma de decisións polos traballadores nos temas que lles afectan.

14.2.- Convocatoria.

A asemblea pode ser convocada por:

- Os comités de empresa.
- Os delegados de persoal.
- Os propios traballadores, se así o solicita, cando menos, o 33% do cadro de persoal da empresa ou centro de traballo.

A solicitude debe facer-se ao empresáριο, nun prazo non inferior ás 48 horas previas á súa celebración. Na mesma deben indicar-se os asuntos que se vaian tratar e os nomes das persoas non pertencentes ao cadro de persoal que pretendan asistir.

Na orde do día da asemblea deberán-se especificar os temas que se vaian tratar, que non terán en principio limitación nengunha, aínda que se presupón que deberán estar relacionados co interese social ou laboral dos traballadores.

A lexislación fai mención expresa de dous temas frecuentes na convocatoria formal de asembleas, como son as revogacións dos membros do comité de empresa e a promoción de eleccións sindicais polos traballadores.

14.3.- Organización e desenvolvemento das asembleas.

O empresáριο deberá acusar recibo da petición de convocatoria, facilitar o centro de traballo e adoptar as medidas necesarias para o normal funcionamento da mesma.

A asemblea deberá estar presidida polo comité de empresa ou os delegados de persoal. A presidencia responsabiliza-se do desenvolvemento normal da asemblea, que se respeite a orde do día comunicada, que non asistan outras persoas distintas aos traballadores da empresa ou centro ou aquelas que sendo alleas fosen previamente sinaladas ao empresáριο.

Aqueles asuntos a decisión dos cais poida afectar ao conxunto dos traballadores, reunidos en asemblea, requiren unha votación persoal, libre, directa e secreta. Para que a decisión sexa validamente adoptada, precisa o acordo da metade máis un das totalidade dos traballadores da empresa ou centro, incluíndo os votos que foran emitidos por correo.

14.4.- Capacidade legal decisória da asemblea.

Un aspecto moi importante que se relaciona co exercicio do dereito de asemblea ou reunión e que requer, portanto, unha análise particularizada, é o de que clase de acordos pode adoptar a asemblea. No ET non hai ningunha limitación específica referida aos asuntos a tratar. Xa que logo, estes poden ser caisquer relacionados coa defensa dos intereses dos traballadores. Non hai tampouco limitacións que afecten á eficacia dos acordos a que poida chegar-se polos asembleístas. Sen embargo, desde o punto de vista das limitacións que pesan sobre os acordos, no sentido de que a adopción destes afecten ao conxunto dos traballadores, require-se o voto favorable (emitido persoal, libre, secreto e directamente) da metade máis un dos traballadores da empresa ou centro de traballo.

Hai que ter en conta que ademais do dereito de asemblea, exercido nestas condicións, de conformidade co establecido no ET, poden celebrarse outras reunións diversas, con finalidades concretas, por exemplo, as de carácter informativo sobre convénios colectivos, que, de conformidade coa correcta interpretación do art. 78, final, do ET, poden celebrarse en calquer momento. Tampouco constitúen exercicio do dereito de asemblea a asistencia a reunións dos traballadores que convocase o empresario.

Por último, hai que ter en conta que, segundo interpreta o TCT, a decisión de asinar ou non un convenio por un sindicato legalmente representativo, ou a decisión de promover un conflito colectivo de ámbito de empresa por un sindicato con implantación, non pode condicionar-se a que previamente a asemblea de traballadores así o autorce. Tampouco desde un punto de vista estritamente legal pode a asemblea de traballadores, aínda que se celebre unha votación maioritaria, descualificar a decisión de formular conflito promovida por un sindicato. Portanto, esta decisión non pode ser anulada pola asemblea de traballadores.

Legalmente, segundo se veñen pronunciando os tribunais, non é vinculante para os representantes dos traballadores os referendos que se celebren na empresa, máis que sindicalmente sexa incomprendible que un sindicato ou os representantes dos traballadores fagan o contrario da decisión maioritaria do cadro de persoal.

14.5.- Sobre o exercicio do dereito de liberdade de expresión.

Ademais do dereito de reunión, manifestado fundamentalmente na celebración de asembleas, existe outro dereito fundamental dos traballadores, como é o da liberdade de expresión.

A asemblea, como se viu, concébe-se como un procedemento directo de expresión da vontade colectiva dos traballadores dun centro de traballo ou empresa e como un modo de información inmediata dos mesmos.

O exercicio da liberdade de expresión concébe-se tamén, ao igual que a asemblea, como un modo de información e de relación entre os representantes e os traballadores.

Agora ben, o dereito de liberdade de expresión, ao igual que os outros dereitos constitucionais, non é un dereito ilimitado, segundo teñen declarado os tribunais. Está suxeito a unhas determinadas pautas de comportamento, que son as que se establecen no art. 7º do Código Civil, ao impoñer que os dereitos deberán exercer-se conforme ás exixencias da boa fe. De tal xeito que os dereitos legais se abusa e se consoma o abuso de dereito cando o seu exercicio vai acompañado dunha malicia, má fe ou ánimo intencionado de danar ou prexudicar. Neste caso, os tribunais separan o dereito legal do seu exceso ou extralimitación, sancionando ou non admitindo este abuso.

O comportamento do traballador e da empresa debe axustar-se ás exixencias da boa fe. Caso de non se respectar estas regras, pode incorrer-se en falta susceptible de sanción.

Tratando-se de manifestacións críticas no ámbito da relación laboral, valorará-se tanto a garantía do dereito dos traballadores a expresar e defender libremente as súas ideas e opinión, e o respecto á dignidade e honor das persoas físicas que integran a empresa na que as máis elementais normas de convivencia teñen que ser fielmente observadas.

Así mesmo, sentenzas reiteradas consideran que a gravidade dun exceso verbal degrada-se ou diminúe e atenua se as expresións gramaticais se verten nun contexto de malestar colectivo e actuando os membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal, non a título individual nin perseguindo un obxectivo persoal, senón nun contexto de malestar colectivo.

Neste caso concreto, as expresións, máis que implicar un ataque individual ao honor e á dignidade persoal do superior, reflecten e expresan un desgusto do cadro de persoal ou de parte del, o cal determina que o elemento subxectivo intencional ou afán de insultar desapareza e que, portanto, a falta de ofensa debeu ser degradada a outra de menor entidade e distinta á do despedimento, como podería ser a suspensión de emprego e soldo.

15

A representación sindical na empresa

Baseando-se no dereito fundamental á liberdade sindical, todos os traballadores teñen dereito a organizar-se en sindicatos e a elixer e ser elixido para a representación sindical tanto no sector público como no privado.

No Estado español a lexislación establece unha dupla representación nos centros de traballo a representación unitaria dos traballadores, os Comités de Empresa e os Delegados de Persoal e outra a representación sindical, através das seccións sindicais das diferentes centrais e os Delegados Sindicais.

Os Comités de Empresa son órganos colexiados de representación e os Delegados de persoal son órganos individuais que deciden de xeito mancomunado. En ambos os casos son elixidos polo conxunto dos traballadores dunha empresa en función do número de asalariados da mesma. Poden-se elixer delegados a partir de 6 traballadores e os Comités de Empresa elixen-se a partir de 50 ou máis. Tanto os delegados como os comités teñen as mesmas competencias e gozan das mesmas garantías para o exercicio das súas funcións e no mantimento do seu posto de traballo.

No caso das seccións sindicais de empresa ou centro de traballo, os traballadores afiliados a un sindicato teñen dereito a intervir no ámbito da dita empresa ou centro mediante a súa actuación de sección sindical, como delegado da sección sindical. Todas as seccións sindicais terán dereito como mínimo a un delegado da sección sindical nas empresas de máis de 250 traballadores sempre que obtivesen nas eleccións sindicais como mínimo un 5% dos votos emitidos, cos mesmos dereitos e garantías que os membros do Comité de Empresa e con dereito a voz pero non ao voto dentro do mesmo.

Existe outra representación sindical específica dos temas relacionados coa saúde laboral que son os Delegados de Prevención e os representantes dos traballadores nos Comités de Seguridade e Saúde, tal como se regulan na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

15.1.- A representación unitaria: Comités de Empresa e Delegados de Persoal.

Os delegados de persoal exercen a súa representación de xeito mancomunado, é dicir, de comun acordo, con independencia de que cada delegado, individualmente considerado e debido ao procedemento da súa elección, represente o conxunto dos intereses colectivos dos seus representados.

O comité de empresa ten un ámbito xeral de actuación para a defensa dos intereses como órgano colexiado e representativo do conxunto dos mesmos, á marxe do coléxio electoral polo que os seus membros fosen elixidos.

Aos representantes dos traballadores reconece-se-lle capacidade para o exercicio das seguintes accións:

- a) Presidir e convocar asembleas.

- b) Exercer todas as accións xudiciais e administrativas.
- c) Apresentar por iniciativa propia ou a petición dos seus representados conflito colectivo.
- d) Declarar a folga por acordo maioritario dos delegados ou membros do comité.

Os representantes dos traballadores deberán tomar as súas decisións por maioría. Os Comités de Empresas ademais deberán dotar-se dun regulamento de funcionamento sen outro límite que o imposto polo respecto á lei. Unha vez aprobado, remete-se unha copia á empresa e outra á autoridade laboral, para o seu rexistro.

15.1.1. - Sixilo profesional.

O sixilo profesional limita a liberdade de expresión e información tanto dos delegados de persoal como dos membros do comité de empresa e deste en si mesmo considerado. En nengun caso os documentos entregados pola empresa á representación laboral poden ser utilizados fóra do ámbito desta e para distintos fins. Na obriga do sixilo profesional mantén-se aínda que o traballador deixe de ser representante mentres permaneza ao servizo da empresa.

15.1.2. - Meios a disposición dos representantes.

Para a realización das súas funcións de recibir e transmitir información, deben facilitar-se-lle, entre outros, determinados medios materiais e de tempo.

Os representantes do persoal teñen dereito a que a empresa dispoña dun ou máis taboleiros de anuncios onde poidan publicar as súas opinións.

Igualmente se lles facilitará un local adecuado, sempre que as características do centro o permitan, para realizar as súas actividades e poder relacionar-se cos seus representados.

15.1.3. - Crédito de horas laborais retribuídas.

Para o exercicio das súas funcións representativas reconece-se aos membros do comité de empresa e delegados de persoal un número mínimo de horas mensuais retribuídas, segundo o número de traballadores que haxa en cada centro de traballo e de acordo coa seguinte escala:

- Até 100 traballadores, 15 horas.
- De 101 a 250 traballadores, 20 horas.
- De 251 a 500 traballadores, 30 horas.
- De 501 a 750 traballadores, 35 horas.
- De 751 en diante, 40 horas.

Ao ser o crédito de horas retribuídas, o representante dos traballadores non debe ver diminuída a súa retribución salarial, que se lle debe na mesma cantidade que se estivese traballando efectivamente.

Para a súa utilización non se requere nada máis que o aviso ao empresario. Este está obrigado a concedé-lo, non podendo interpoñer nengun impedimento que sexa contrario á liberdade sindical. Tamén pode ser exixíbel a xustificación escrita do uso das horas sindicais.

15.1.4. - Competencias do comité de empresa e delegados de persoal.

1. Receber información trimestral, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, a situación da produción e vendas da entidade, o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa. Previsións de contratación, recibir copia básica dos contratos, prórrogas e denuncias.
2. Coñecer o balanço, a conta de resultados, a memoria e os demais documentos que se dean a coñecer aos sócios, e nas mesmas condicións que estes.
3. Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:
 - a) Reestruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
 - b) Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
 - c) Planos de formación profesional da empresa.
 - d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo. Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración dos postos de traballo.
4. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa supoña calquer incidencia que afecte ao volume de emprego.
5. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral. A forma de pagamento do salario.
6. Intervir na aplicación do sistema de faltas e sancións.
7. Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Exercer un labor:
 - a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, prevención de riscos laborais, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e nos usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.
 - b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e saúde no desenvolvemento do traballo na empresa.
9. Participar, como se determina por convenio colectivo, na xestión de obras sociais e existenciais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares
10. Colaborar coa Dirección da empresa para conseguir o establecemento de tantas medidas procuren o mantimento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.
11. Tamén serán competentes para as negociacións e os acordos, modificacións do contrato, extinción do contrato por causas tecnolóxicas ou económicas e traslados colectivos.
12. Informar e dar conta aos seus representados da súa actuación.

Estas competencias dos Comités de Empresa e dos Delegados de Persoal son tamén extensíbeis na súa maior parte aos Delegados Sindicais. Cuestión á parte é a das competencias dos Comités Intercentros que deberán ser expresamente reguladas en convenio colectivo.

15.1.5.- Duración do mandato: revogacións e substitucións.

A duración do mandato dos delegados de persoal e dos membros do Comité de empresa é de 4 anos. Entende-se que se manteñen nas súas funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías até que non se promovan e celebren novas eleccións. Se rematado o mandato do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, non se promoven novas eleccións, prorrogase automaticamente.

Somente poden ser revogados os delegados de persoal e membros do Comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores que os elixen, mediante asemblea convocada para o efecto a instancia dun terzo, como mínimo, dos electores e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre directo e secreto. Esta revogación non pode efectuar-se durante a tramitación dun convenio colectivo nen reformular-se até que transcorran polo menos 6 meses.

As substitucións das vacantes que se produzan son automáticas, se son delegados de persoal, polo seguinte traballador en votos e para os membros do comité de empresa, polo seguinte traballador que aparece na lista da candidatura á que pertenza o substituído. Calquera modificación que se produza deberá ser comunicada á empresa e á oficina pública de rexistro no prazo de 10 días hábiles. Ademais, deberá ter publicidade no taboleiro de anuncios.

15.1.6.- Garantías.

Proíbe-se sancionar ou despedir aos representantes dos traballadores baseando-se no exercicio normal das súas funcións sindicais.

É obrigatorio a apertura de expediente contradictorio para sancionar aos representantes pola comisión de faltas graves ou moi graves que debe ser achegado polo demandado ao proceso, caso de impugnar-se a sanción. Neste expediente, do que hai que dar audiencia inescusabelmente ao interesado e ao resto do comité de empresa ou delegados de persoal, hai que ter en conta a posibilidade de opción entre a readmisión ou indemnización caso de despedimento disciplinario. A protección dura todo o mandato e estende-se ao ano seguinte salvo revogación ou dimisión.

Nengun representante sindical poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional; así mesmo, nos supostos de despedimento colectivo amortización de posto, suspensión ou extinción do contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, os representantes teñen prioridade no emprego sobre o resto dos traballadores afectados. A mesma garantía se aplica nos supostos de mobilidade xeográfica, é dicir, para os traslados definitivos ou desprazamentos temporais do posto de traballo.

15.2.- Representación sindical.

15.2.1.- As seccións sindicais.

As seccións sindicais teñen unha dobre dimensión, pois son instancias organizativas internas

do sindicato encadradas dentro da súa estrutura e, á vez, posúen ante o empregador a representación dos seus afiliados no ámbito no que se constituísen.

A vulneración dos dereitos das seccións sindicais verbo da recadación de cotas, distribución e recepción da información sindical considera-se falta laboral grave, sancionábel pola autoridade laboral con multa administrativa.

15.2.1.1.- Requisitos para a súa constitución.

As seccións sindicais están formadas polo conxunto de traballadores ou de funcionarios dun centro de traballo ou dunha empresa afiliados a un mesmo sindicato. Para isto o sindicato só ten que demostrar ter personalidade xurídica e plena capacidade de obrar para ter dereito á constitución de seccións sindicais, na empresa ou no centro de traballo.

15.2.1.2.- Ámbitos nos que pode constituír-se.

As seccións sindicais poden constituír-se validamente nun centro de traballo ou na empresa, aínda cando esta teña varios centros. Cada sindicato adopta, pois, a decisión que considere oportuna en atención á súa específica formulación estratéxica, elixendo, libremente, entre un ou outro ámbito, segundo se prevexa nos seus Estatutos.

15.2.1.3.- Competencias e medios de actuación.

A Lei non garante o mesmo nivel de competencia e de medios instrumentais de actuación a todas as seccións sindicais, senón que os diversifica segundo que estas superen ou non determinados criterios selectivos.

Todas as seccións sindicais, polo simple feito de se-lo, gozan dos seguintes dereitos:

- Celebrar reunións previa notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, sempre que tais actividades se realicen fóra das horas de traballo e non perturben a actividade normal na empresa.
- Receber información que lle sexa remitida polo seu sindicato.
- Apresentação de candidaturas nas eleccións aos órganos de representación unitaria.
- Exercicio do dereito de folga.
- Negociación colectiva de eficacia limitada.
- Promoción de conflitos colectivos e individuais.

Seccións de sindicatos máis representativos:

A Lei reserva ás seccións sindicais pertencentes aos sindicatos máis representativos e ás que teñan algun representante nos comités de empresa ou nos órganos de representación unitaria constituídos nas Administracións Públicas (xuntas e delegados de persoal) o desfrute de determinadas atribucións e medios instrumentais de actuación.

En concreto, teñen, ademais dos dereitos que, con carácter xeral, existen para todas en xeral, as competencias que a continuación se enumeran:

- Dereito de negociación colectiva.
- Dereito a un taboleiro de anuncios: situado no centro de traballo en un lugar accesíbel para os traballadores.
- Dereito á utilización dun local adecuado, para desenvolver as súas actividades nas empresas ou centros de traballo de máis de 250 traballadores. O local será

apropiado e acondicionado convenientemente equipado.

15.2.2.- Delegados sindicais.

Delegados sindicais son os traballadores que representan, para todos os efectos, ás seccións sindicais na empresa ou centro de traballo e a súa designación está condicionada á previa constitución das seccións sindicais.

A existencia de delegados sindicais, representantes de seccións sindicais, queda condicionada á concorrencia das seguintes exixencias:

- a) Que se trate de empresa ou, se é o caso, de centros de traballo que ocupen máis de 250 traballadores calquera que sexa a clase do seu contrato, isto é, á marxe de que sexan de natureza indefinida ou temporal, a tempo completo ou parcial.
- b) Que a sección sindical se constituíse por traballadores afiliados a sindicato con presenza nos comités de empresa.

O ámbito de actuación dos delegados sindicais ten que ser coincidente co das seccións sindicais ás que representan. De aí que o número de 250 traballadores se refira, alternativamente, á empresa no seu conxunto ou a cada centro de traballo por si só, segundo o ámbito ao que a sección sindical estenda a súa acción.

Polo tanto, a decisión de actuar na empresa ou nos centros de traballo pertence, en última instancia, aos traballadores afiliados a un sindicato, sen que sexa lícito que o empresario tente impoñer, de xeito unilateral, un ou outro ámbito.

15.2.3.- Número de delegados sindicais.

Nas empresas debe constituír-se unha representación sindical mínima atendendo a criterios de audiencia electoral e cadro de persoal, permitindo que esta representación se amplie através da negociación colectiva.

- a) Mínimo garantido pola Lei.- a lei establece un número mínimo de delegados sindicais por cada sección sindical con dereito a ser representada por eles, de acordo con criterios baseados na súa audiencia electoral e no número de traballadores da empresa ou centro de traballo:
 1. Cando os sindicatos aos que representan os delegados obtivesen entre un 5 e un 10% dos votos na elección a comité de empresa, corresponde-lle un só delegado á marxe do número de traballadores existentes na empresa ou no centro de traballo.
 2. Cando tais sindicatos acadasen o 10% dos votos das ditas eleccións, aplica-se a escala seguinte:

- de 250 a 750 traballadores:	1 delegado.
- de 751 a 2.000 "	: 2 "
- de 2.001 a 5.000 "	: 3 "
- de 5.001 en diante	: 4 "

Cada sección sindical ten dereito a tantos delegados sindicais como lle correspondan segundo

os criterios expostos. Así mesmo, deben coexistir na mesma empresa ou centro de traballo os diferentes delegados sindicais de todas as seccións que teñan dereito a eles.

- b) Ampliación pola autonomía colectiva.- O número de delegados sindicais garantido pola lei pode ampliar-se por medio dun acordo específico ou através de negociación colectiva, polo que a escala legal ten o carácter de mínimo susceptible de ser mellorada, pero nunca empiorada.

15.2.4.- Competencias.

Teñen as mesmas que os membros de comités de empresa e delegados de persoal na súa función representativa, ademais de ter competencia para desenvolver funcións sindicais máis aló do que sexa estritamente a actuación no seo da empresa.

Entre outros os delegados sindicais teñen os seguintes dereitos:

- a) Dereito á mesma información e documentación que a empresa poña a disposición do comité de empresa, debendo gardar sigilo profesional nas materias que legalmente proceda.
- b) A negociación de convénios colectivos de empresa ou de ámbito inferior a ela en representación da súa sección sindical.
- c) Dereito a ser escoitado pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten aos traballadores en xeral e aos afiliados do seus sindicatos en particular e, especialmente, nos despedimentos e sancións destes últimos.
- d) Os delegados sindicais poden actuar durante o período de discusión e consultas que se observara, cando o empresario pretenda a extinción dos contratos de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- e) A lexitimación en procesos sobre conflitos colectivos.
- f) Dereito a asistir a reunións dos comités de empresa e dos órganos internos da empresa en materia de seguridade e saúde, con voz, pero sen voto.

15.2.5.- Crédito horario.

Os delegados sindicais teñen dereito a permisos retribuídos para o exercicio das funcións de representación nos termos que legal ou convencionalmente se pacten.

A lei garante o dereito dos representantes sindicais á concesión dos permisos retribuídos necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores. Agora ben, o dereito condiciona-se a que manteñan o seu vencellamento como traballadores en activo nalguna empresa afectada pola negociación.

Ten como fin facer posible que os representantes sindicais leven a cabo eficazmente as actuacións encamiñadas á negociación dun convenio colectivo, sen que isto supoña unha mingua das súas retribucións.

O permiso retribuído estende-se ao tempo necesario para o adecuado cumprimento da función negociadora, polo que non está suxeito ás limitacións cuantitativas do crédito de horas. Inclúen-se neste concepto as horas dedicadas ás sesións de negociación, as horas de desprazamentos ás

reunións e o tempo necesario para a preparación e realización do proceso negociador.

15.2.6.- Garantías.

As garantías están equiparadas legalmente ás dos representantes sindicais unitarios. De aí que os delegados sindicais teñan, no caso de que non formen parte do comité de empresa, as mesmas garantías que para os membros deste órgano.

Os delegados sindicais teñen as seguintes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio no caso de sancións por faltas graves ou moi graves que debe ser achegado polo demandado ao proceso caso de ser impugnadas as sancións.
- b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo nos casos de suspensión ou extinción do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- c) Protección especial fronte ao despedimento e ás sancións durante o exercicio das funcións de representación e dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato.
- d) Prohibición de discriminación económica ou profesional polo desempeño das funcións de representación.

16 Eleccións sindicais

O proceso electoral realiza-se cada catro anos e por meio del elixen-se os representantes dos traballadores nas empresas e mide-se a representatividade global dos sindicatos conforme ao número de delegados de persoal, membros de comités de empresa e os membros das xuntas de persoal das administracións públicas.

16.1.- Centro de traballo.

A representación constitúese a partir da elección de determinados traballadores como delegados de persoal ou membros do comité de empresa, polos seus propios compañeiros do centro de traballo.

Entende-se como centro de traballo a unidade produtiva con organización específica, que sexa dada de alta como tal ante a autoridade laboral.

Nas Administracións Públicas considera-se un único centro de traballo a totalidade de establecementos dependentes do departamento ou organismo de que se trate, que radique no ámbito de aplicación dun mesmo convenio colectivo.

16.2.- Circunscrición electoral e atribución de representantes.

O tipo de representación determina-se en función do número de traballadores integrados en cada circunscrición ou unidade electoral.

A circunscrición determina-se en:

- a) a empresa, cando só exista un centro de traballo,
- b) o centro de traballo, cando a mesma empresa teña varios centros,
- c) a agrupación de centros de traballo, cando concorran as seguintes circunstancias:
 - Constitúese un só comité conxunto, cando unha empresa, dentro da mesma provincia ou municipio limítrofe, teña dous ou máis centros de traballo que non acaden, cada un illadamente considerado, o número suficiente de traballadores para elixer comité, pero si a suma de todos eles.
 - Constitúense diferentes comités se na mesma provincia coexisten centros de máis de 50 traballadores, con outros que non chegan a esta cifra, porque cos primeiros se constitúe un comité e coa suma dos centros que non acaden os 50 traballadores debe formar-se outro.

16.2.1.- Censo electoral.

O censo electoral está composto pola relación de traballadores con dereito ao voto. Elabora-se a partir do censo laboral facilitado polo empresario, de acordo cos seguintes criterios:

- a) Debe conter os datos persoais e profesionais dos traballadores.

- b) Nas empresas ou centros de traballo con 50 ou máis traballadores distribúese nun coléxio de técnicos e administrativos e outros de especialistas e non cualificados.
- c) Os traballadores fixos descontínuos e os vencellados por un contrato de duración superior a un ano inclúense dentro da relación de traballadores fixos.
- d) A relación dos traballadores contratados por prazo de até un ano faise en modelo á parte, facendo constar, ademais dos datos de identificación persoais, a duración do contrato pactado e o número de días traballados até a data da convocatoria da elección.

En canto aos prazos en que o empresario debe entregar o censo laboral, unha vez os promotores comunicasen o propósito de celebrar eleccións, entendemos que o E.T. e o RD.1844 manteñen unha postura diferente:

- a) Para o RD 1844 nas eleccións para delegados de persoal e membros do Comité de empresa, no prazo de 7 días, dá traslado da comunicación aos traballadores que deben constituir a Mesa remetendo-lles no mesmo prazo o censo laboral.
- b) Para o ET o prazo único de 7 días para trasladar a comunicación de celebración de eleccións aos compoñentes da mesa e a entrega do censo laboral establece-se no caso dos delegados de persoal, mentres que, para a elección de Comité de empresa, o censo se pide ao empresario pola Mesa, unha vez constituída.

16.2.2. - Número de representantes a eleger.

É competencia da mesa electoral concretar o número de representantes a eleger en función do número de traballadores da empresa ou centro de traballo.

- a) Elexen-se delegados de persoal naqueles centros onde haxa máis de dez traballadores e non máis de corenta e nove.
- b) A representación articula-se através do comité de empresa naqueles centros que contén con máis de 50 traballadores.

REPRESENTACIÓN UNITÁRIA	
Nº de traballadores/as	Nº de delegados/as / Comité de Empresa
6 a 30	1
31 a 49	3
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1.000	21
De 1.000 en diante, 2 máis por cada 1.000 ou fracción co máximo de 75.	

- c) Os traballadores fixos descontínuos e os vencellados por contrato de duración determinada están representados polos delegados de persoal ou o comité de empresa conxuntamente cos traballadores fixos do cadro de persoal.

Para efectos de determinar o número de representantes debe ter-se en conta o seguinte:

- os traballadores fixos descontinuos e os vencellados por contrato de duración determinada superior a un ano computan-se como traballadores fixos de cadro de persoal.
- Os contratados por prazo de até un ano computarán-se segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección. Cada 200 días traballados ou fracción computa-se como un traballador máis.

Pode ser necesario adecuar a representatividade pola que variase o cadro de persoal.

- Se aumenta o cadro de persoal a adecuación podese promover elección parcial para cubrir os postos vacantes derivados da nova situación.
- Se diminúe o cadro de persoal a adecuación da representación pode facer-se segundo o previsto no convenio colectivo e, no seu defeito, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

16.2.3.- Coléxios eleitorais.

No caso de eleccións a delegados de persoal, o censo non distingue entre coléxios eleitorais.

Nas eleccións a membros do comité de empresa, cando se trate de empresas ou centros de traballo con 50 ou máis traballadores, estes deben-se adscribir aos seus respectivos coléxios, en función da clasificación profesional. Tais coléxios son o de técnicos e administrativos e o de especialistas e non cualificados.

A distribución por coléxios fai-se en proporción ao número de traballadores existentes en cada un dos grupos profesionais.

16.2.4.- Mariña mercante e frota pesqueira.

Dadas as características da actividade laboral no mar e para os únicos efectos de elección para a constitución dos órganos de representación dos traballadores na empresa, considera-se a frota como a única unidade electoral, con independencia do número de buques e o seu rexistro de matrícula salvo que a empresa contase con buques de 50 ou máis traballadores, caso no que, nestes últimos, se elegerá o seu propio Comité de Buque. Co resto dos buques constitúe-se unha soa unidade electoral.

16.3.- Proceso electoral.

16.3.1.- Promotores.

Poden promover eleccións a delegados de persoal e membros de Comité de Empresa:

- a) As organizacións sindicais máis representativas.
- b) As que contan cun mínimo dun 10% de representantes na empresa, ou
- c) os traballadores do centro de traballo por acordo maioritario.
- d) A celebración de eleccións de maneira xeneralizada nun ou varios ámbitos funcionais ou territoriais pode promover-se somente previo acordo maioritario entre os sindicatos

máis representativos ou representativos que deben comunicar-se para o seu depósito e publicidade á oficina pública de rexistro.

16.3.2.- Convocatoria.

As situacións nas que se poden celebrar eleccións son as seguintes:

- con ocasión da finalización do mandato dos membros do comité de empresa ou delegados de persoal que xa estivesen eleixidos.
- Cando se declare a nulidade do proceso electoral previo, sexa polo procedemento arbitral ou polo órgano xurisdiccional.
- No caso de que se revogue o mandato electoral de todos os membros do Comité de empresa ou delegados de persoal dunha empresa ou centro de traballo.
- Unha vez transcorridos seis meses do inicio da actividade dun centro.
- Cando se pretenda cubrir novos postos para adecuar a representación como consecuencia do aumento do cadro de persoal dun centro.
- Cando se trate de facer eleccións de carácter parcial para a cobertura daqueles postos vacantes producidos por calquer causa e non se puidesen cubrir de xeito automático.

16.3.3.- Iniciación do proceso.

Os promotores deben comunicar-lle á empresa e á oficina pública de rexistro o seu propósito de celebrar eleccións cun prazo mínimo de, polo menos, un mes de antelación ao inicio do proceso electoral.

O proceso electoral propriamente dito iníciase no momento da constitución da mesa electoral, que se determinará polos promotores na súa comunicación do preaviso de eleccións. En todo caso, non pode comezar antes dun mes nen máis aló de tres meses contabilizados a partir do rexistro da comunicación na oficina pública dependente da autoridade laboral.

16.3.4.- Mesa Electoral.

Corresponde-lles ás Mesas vivir o proceso electoral, presidir a votación, realizar o escrutinio, atribuir os resultados e resolver as reclamacións que se apresenten.

Recebido o preaviso, a empresa, no prazo de 7 días, debe dar traslado do mesmo a:

- os traballadores que deban constituir a Mesa.
- os representantes dos traballadores.

Asemade, debe poñé-lo en coñecimento dos promotores.

a) Composición: as mesas eleitorais compoñen-se dos seguintes membros:

- O traballador máis antigo, que actúa de presidente.
- O elector de maior idade, que actúa como vogal.
- O de menor idade, como secretario.

b) Constitución: a Mesa electoral debe constituír-se formalmente mediante acta outorgada para o efecto, na data fixada polos promotores na súa comunicación do propósito de celebrar eleccións, que será a data de iniciación do proceso electoral.

Debe formar-se unha mesa electoral nos centros de traballo con menos de 50 traballadores e coléxio único. Nos demais centros, unha en cada coléxio por cada 250 traballadores ou fracción.

c) Competencia e prazos: a Mesa debe cumprir as seguintes funcións:

- facer público entre os traballadores o censo laboral con indicación de quen son os eleitores.
- Fixar o número de representantes e a data tope para a presentación das candidaturas.
- Receber e proclamar as candidaturas que se apresenten.
- Sinalar a data da votación.
- Redactar a acta de escrutinio nun prazo non superior a tres días naturais.

d) Adopción de acordos: a mesa electoral debe adoptar os seus acordos por maioría de votos.

16.3.5.- Eleitores.

Reúnen a condición de eleitores os traballadores maiores de 16 anos cunha antigüidade na empresa de polo menos un mes.

16.3.6.- Apresentación e proclamación de candidaturas: elixíbeis.

Son elixíbeis os traballadores que teñan 18 anos cumpridos e unha antigüidade na empresa de polo menos 6 meses.

Nas sociedades cooperativas, só os traballadores asalariados nos que non concorra a calidade de sócio cooperativista están lexitimados para ser elixíbeis.

Tamén son elixíbeis os traballadores estranxeiros que reúnan os requisitos comúns ao resto do cadro de persoal.

Poden ser candidatos:

- a) os sindicatos legalmente constituídos ou as coalicións formadas por dous ou máis deles, que deben ter unha denominación concreta.
- b) Os traballadores que avalen a súa candidatura cun número de sinaturas de eleitores do seu mesmo centro e coléxio, se é o caso, equivalente polo menos a tres veces o número de postos a cubrir.

16.3.7.- Votación, escrutinio e atribución de resultados.

A data da votación fíxase pola mesa electoral, a cal tamén preside o acto da votación, no centro ou lugar de traballo e dentro da xornada laboral ordinaria.

Imediatamente despois de celebrada a votación, as mesas comezan publicamente o recuento de votos, que o Presidente debe facer en voz alta.

Segundo o órgano para o que se estea realizando a votación, atribúen-se os resultados dunha ou outra forma.

- a) Nas eleccións para delegados de persoal, ao tratar-se de listas abertas outórganse os postos a aqueles candidatos que obtivesen o maior número de votos válidos.
- b) Nas eleccións a comité de empresa, en primeiro lugar, descartan-se aquelas candidaturas que non obtivesen, polo menos, o 5% de votos válidos. En segundo lugar, outórgase a cada candidatura o número de representantes que obtivese, dividindo o número de votos válidos polo total de postos a cubrir.

Do resultado do escrutinio redacta-se acta segundo modelo oficial, na que deben incluírse as incidencias e protestas que houber, se é o caso.

16.3.8.- Reclamacións eleitorais.

As impugnacións en materia electoral tramítanse conforme ao procedemento arbitral. Exclúen-se as denegacións de rexistro de eleccións, xa que as reclamacións deben formularse directamente nos Xulgados do Social.

Pode-se impugnar o proceso electoral e as decisións que adopte a mesa ao longo do proceso electoral. A impugnación pode basearse nas causas seguintes:

- a) existencia de vicios graves que poidan afectar ás garantías do proceso electoral e que alteren o seu resultado,
- b) falta de capacidade ou lexitimidade dos candidatos eleixidos,
- c) discordancia entre a acta e o desenvolvemento do proceso electoral,
- d) falta de correlación entre o número de traballadores que figuran na acta de eleccións e o número de representantes eleixidos.

Están lexitimados para impugnar todos os que teñan interese lexítimo, incluída a empresa.

17 Liberdade sindical

O ordenamento xurídico establece que todos teñen dereito a sindicarse ou non, libremente, máis que limita ou exceptúa do uso deste dereito a determinadas categorías de empregados públicos. O seu exercicio delimitase en función de criterios como a maior ou suficiente representatividade sindical, delimitando, así mesmo, en función destes criterios as competencias correspondentes.

O dereito de liberdade sindical integra-se polos dereitos e facultades que identifican e permiten o seu exercicio. Comprende unha dobre vertente:

- a) Individual; refírese ao dereito dos traballadores de fundar sindicatos e afiliarse ao da súa elección.
- b) Colectiva; en canto dereito dos sindicatos ao libre exercicio da súa actividade, de cara á defensa e promoción dos intereses económicos que lles son propios e participación na defensa e promoción dos intereses dos traballadores.

17.1.- Ámbito de aplicación.

Todos os traballadores teñen dereito a sindicarse libremente para a promoción e defensa dos seus intereses económicos e sociais.

Este recoñecemento supón determinar as peculiaridades do dereito de afiliación, que se expón a continuación, e concretar o ámbito persoal de aplicación do mesmo. O dereito recoñécese-lles expresamente aos traballadores estranxeiros e aos menores de 18 anos.

17.1.1.- Dereito de afiliación a un sindicato.

O dereito de afiliación permite as seguintes posibilidades:

- a) O traballador pode afiliarse ao sindicato da súa elección, coa única condición de observar os seus Estatutos, ou separarse do que estivese afiliado.
- b) Así mesmo, implica o dereito do traballador a non ser obrigado a afiliarse a un sindicato.

17.1.2.- Ámbito persoal.

O recoñecemento do dereito de liberdade sindical a todos os traballadores obriga necesariamente a delimitar os seguintes aspectos:

- Quen son considerados para efectos desta lei suxeitos dunha relación laboral.
- Quen están suxeitos a unha normativa específica en canto á súa actividade sindical.
- Quen están exceptuados do exercicio deste dereito en virtude da propia natureza da actividade realizada.

1. Traballadores por conta allea.

Recoñece-se expresamente aos traballadores por conta allea a posibilidade de sindicaren-se libremente. A regulación deste dereito realiza-se xeralmente através da LOLS, máia que en determinadas ocasións se fai através de normas específicas.

Quedan incluídos os funcionarios públicos suxeitos dunha relación de carácter administrativo ou estatutario ao servizo das Administracións Públicas. Exclúen-se os membros do exército, policía, garda civil, xuíces e fiscais.

2. Traballadores por conta propia ou autónomos non empregadores.

Os traballadores por conta propia que non teñan traballadores ao seu servizo poden afiliarse ás organizacións sindicais constituídas, pero non fundar sindicatos que teñan precisamente por obxecto a tutela dos seus intereses singulares.

17.2.- Constitución do sindicato.

1. Acta de constitución.

A constitución dun sindicato exige o depósito da acta fundacional ou de constitución do mesmo, así como dos estatutos da entidade que se constitue.

2. Estatutos.

Os estatutos do sindicato, que constitúen a norma interna fundamental, observarán certo contido mínimo que asegure o correcto funcionamento do grupo sen que se requiren intervencións legais. Deberán respetar o ordenamento xurídico legal, e deberán ser democráticos.

O depósito dos estatutos deberá-se realizar na oficina pública para o efecto e deberán-se cumprir os seguintes trámites:

- a) A publicidade do depósito no taboleiro de anuncios da mesma e, no prazo de dez días, a publicación no DOG.
- b) Requerimento aos seus promotores, por unha soa vez, para que nese prazo máximo doutros dez días emenden os defectos observados.

17.3.- Representatividade sindical.

A liberdade sindical, recoñecida pola Constitución, conduce, de feito, á existencia dunha multiplicidade de sindicatos. Por isto, a Lei establece a quen lle corresponderá a representación dos intereses dos traballadores en determinadas materias, pois a súa eficacia minguaría notabelmente se se atribue por igual a todos os sindicatos. Para tal fin, o ordenamento xurídico utiliza a noción de representatividade sindical como elemento corrector do pluralismo sindical.

Dentro desta definición de representatividade sindical, hai que distinguir dous niveis diferenciados que producen diversas consecuencias xurídicas:

- a) O da maior representatividade, xa sexa no ámbito estatal, xa no dunha comunidade autónoma.
- b) O da suficiente representatividade nun determinado ámbito funcional e territorial.

Os delegados de persoal e os membros do comité de empresa co mandato prorrogado non se computan para efectos de determinar a capacidade representativa das organizacións sindicais prevista na LOLS.

A condición de máis representativo ou representativo dun sindicato comunica-se no momento de exercer as funcións ou facultades correspondentes. Para isto o sindicato interesado debe achegar unha certificación expedida ao seu requerimento pola oficina pública competente.

17.3.1.- A maior representatividade sindical.

A maior representatividade sindical só se recoñece a determinados sindicatos aos que se confire unha singular posición xurídica para efectos tanto de participación institucional como de acción sindical.

1. Sindicatos máis representativos no plano estatal.

Son máis representativos no ámbito estatal os sindicatos que obteñan en tal ámbito o 10% ou máis do total dos delegados de persoal, dos membros dos comités de empresa e dos correspondentes órganos das Administracións Públicas, xuntas e delegados de persoal.

Son tamén máis representativos os sindicatos ou entes sindicais que estean afiliados, federados ou confederados a unha organización sindical de ámbito estatal que teña a condición de máis representativa de acordo do criterio básico da audiencia electoral.

Os sindicatos máis representativos no ámbito estatal teñen as seguintes competencias:

- Participación institucional. Dereito a ostentar representación institucional ante as Administracións Públicas ou outras entidades e organismos de carácter estatal ou de Comunidade Autónoma que a teñan prevista.
- Negociación colectiva de eficacia xeral. Dereito á negociación de convénios colectivos de eficacia xeral, isto é, daqueles que, afectan a todos os traballadores e empresários comprendidos dentro do seu ámbito de aplicación.
- Condicións de traballo nas Administracións Públicas. Os sindicatos máis representativos poden participar como interlocutores na determinación das condicións de traballo nas Administracións Públicas através dos procedimentos de consulta ou negociación.
- Participación nos sistemas non xurisdicionais de solución de conflitos de traballo. Este dereito comprende, unicamente, a participación nos sistemas públicos de solución de conflitos laborais.
- Promoción de eleccións. Dereito a promover as eleccións a delegados de persoal, comités de empresa e órganos de representación unitaria das Administracións Públicas.

2. Sindicatos máis representativos de Comunidade Autónoma.

É posíbel que as organizacións sindicais adquiran a condición de máis representativos no ámbito concreto dunha comunidade autónoma.

Para posuir a maior representatividade sindical no ámbito autonómico os sindicatos de Comunidade Autónoma deberán cumprir os seguintes requisitos:

1. Que acaden, no dito ámbito, unha audiencia electoral de, polo menos, o 15% dos delegados de persoal, dos membros dos comités de empresa e dos órganos de representación unitaria nas Administracións Públicas (xuntas e delegados de persoal).
2. Que todos os representantes do sindicato que se computan para os efectos da audiencia electoral sinalada anteriormente sumen un mínimo de 1.500.
3. Que non estean federados ou confederados con organizacións sindicais de ámbito estatal.

Ademais, son máis representativos os sindicatos ou entes sindicais que estean afiliados, federados ou confederados a unha organización sindical de ámbito de comunidade autónoma que teña a consideración de máis representativa por superar os tres requisitos anteriormente expostos.

Os sindicatos máis representativos de Comunidade Autónoma teñen capacidade para exercer as funcións e facultades atribuídas aos que teñan tal condición no ámbito estatal. Ademais, reconece-se-lles capacidade para posuir representación institucional ante as Administracións Públicas ou outras entidades ou organismos de carácter estatal que as prevexan.

17.3.2.- A suficiente representatividade sindical.

A LOLS admite un segundo grao de representatividade sindical que comprende aos sindicatos que, máis non teren a consideración de máis representativos no plano estatal ou autonómico, obtivesen, nun ámbito territorial e funcional específico, o 10% ou máis de delegados de persoal e membros de comités de empresa ou dos órganos de representación unitaria das Administracións Públicas.

Os sindicatos suficientemente representativos teñen atribuídas unha serie de funcións, aínda que, unicamente, as poden exercer dentro do ámbito territorial ou funcional específico no que superen a mencionada audiencia electoral.

Funcións e competencias :

- a) Dereito á negociación colectiva de eficacia xeral.
- b) Participación como interlocutores na determinación das condicións de traballo nas Administracións públicas.
- c) Participación nos sistemas non xurisdicionais de solución de conflitos de traballo.
- d) Promoción de eleccións a delegados de persoal e comités de empresa ou órganos de representación unitaria das Administracións Públicas.
- e) Obtención de cesións temporais do uso de imóbeis patrimoniais públicos, pois este uso non se considera un dereito excluínte recoñecido aos sindicatos

máis representativos en réxime de monopólio, aínda que estes últimos teñan preferéncia sobre os demais.

- f) En ocasións, ten-se-lles recoñecido o dereito á participación institucional.

17.4.- Acción sindical.

A lexislación admite unha dobre canle de representación dos traballadores nos centros de traballo, que implica tamén un dobre canle para a defensa dos seus intereses, máis que en ocasións ambas se entrecruzan.

- a) O unitario ou electivo, formado polos comités de empresa e os delegados de persoal e, tamén, polas xuntas e delegados de persoal constituídas en Administracións Públicas.
- b) O sindical ou asociativo que comprende as seccións sindicais e, se é o caso, os delegados sindicais.

Actividades integradas dentro deste dereito:

- 1.- O dereito de autoorganización dos sindicatos, isto é, a facultade de redactar os seus estatutos e regulamento, de organizar a súa administración interna e as súas actividades, así como de formular o seu programa de acción.
- 2.- O dereito á federación nacional e internacional, ou o dereito a constituir federacións ou confederacións sindicais e organizacións sindicais internacionais así como de afiliarse e retirarse das mesmas.
- 3.- O dereito a exercer libremente as súas actividades, sen que as organizacións sindicais poidan ser suspendidas nin disoltas senón mediante resolución firme da autoridade xudicial, fundada en incumprimento grave das leis.
- 4.- O dereito á libre acción ou actividade sindical na empresa ou fóra dela.

Os dereitos que comprende o exercicio da actividade sindical son os seguintes:

- a) Dereito á negociación colectiva.

Os sindicatos están facultados, como representación institucional dos traballadores para a negociación colectiva, e negar ou obstaculizar o exercicio da dita facultade entenderá-se tamén violación da liberdade sindical. O ámbito protexido é o da propia negociación sen que integra o relativo ao cumprimento ou incumprimento do convenio, salvo que a actuación empresarial se dirixa frontalmente a frustrar os seus efectos.

- b) Exercicio do dereito de folga.

- c) Dereito a presentar conflitos individuais e colectivos.

De acordo coa LOLS, os sindicatos poden promover procedementos de conflito colectivo que teñan por obxecto a interpretación dun convenio colectivo ou a de normas estatais, formando parte do dito dereito do contido esencial do dereito de liberdade sindical.

- d) Dereito á presentación de candidatura para a elección de Comités de Empresa e Delegados de Persoal e Xuntas de Persoal nas Administracións Públicas.

- e) Dereito de reunión sindical.

- f) Finalmente a LOLS non esgota as materias relacionadas coa liberdade sindical podendo ampliarse en futuras regulacións legais.

O empresario ten a obriga de descontar a cota sindical do salario do traballador afiliado e de transferi-la, a solicitude do sindicato ao que pertenza e, sempre, previa conformidade do propio traballador.

17.5.- Tutela da liberdade sindical.

Está expresamente prohibida a discriminación por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.

Os actos contrarios ao dereito de liberdade sindical poden provir do empresario, dunha asociación patronal, das Administracións Públicas, ou de calquer outra persoa, entidade ou corporación pública ou privada.

As distintas vías para a defensa ou tutela da liberdade sindical poden provir do empresario, dunha asociación patronal, das Administracións Públicas, ou de calquer outra persoa, entidade ou corporación pública ou privada.

As vías para a defensa ou tutela da liberdade sindical son:

- a) O proceso de protección xurisdiccional dos dereitos fundamentais.
- b) A xurisdición penal cando suceda algunha das seguintes condutas constitutivas de delito:
 - Producir discriminación no emprego por actividade sindical.
 - Impedir ou limitar o exercicio do dereito de liberdade sindical.
- c) A Administración Laboral pode sancionar as condutas antisindicais.
- d) Os Xulgados do Social.

A LOLS ampara, con carácter xeral, a liberdade sindical respecto de calquer conduta que tenda a menoscabá-la e non só nos supostos que se indican no dito preceito e que, por iso, non son exhaustivos.

18

Conflicto colectivo e AGA

O ordenamento legal reconece o dereito dos traballadores e dos empesários a adoptar medidas de conflito colectivo e establece o seu regulamento legal de xeito que se garanta e asegure o funcionamento dos servizos esenciais da comunidade. De todos xeitos, as medidas de conflito colectivo e de folga non poden levar-se a cabo ao mesmo tempo polo que a medida de conflito colectivo pode adoptar-se anterior ou posteriormente á de folga.

18.1.- Conceito e clases de conflitos.

No conflito colectivo os intereses dos traballadores e empesários están enfrontados a respecto dun tema que afecta indiferenciadamente a un grupo. Nun conflito colectivo de traballo, a parte traballadora actua como un suxeito colectivo e non individual, e ademais o interese que se manifeste deberá ser un interese colectivo.

Non se pode adoptar medida de conflito colectivo contra o establecido por laudo ou convenio colectivo.

18.1.1.- Conflitos plurais e conflitos colectivos.

No conflito plural, a parte traballadora presenta-se como unha simple concorrencia de traballadores identificados na súa orixe como individuos singulares nos que se dan as mesmas circunstancias ou se defenden iguais pretensións.

No conflito colectivo, a diferenza do proceso plural, o problema suscitado afecta a un colectivo de traballadores considerado como grupo e con independencia dos intereses particulares de cada un dos membros que o compoñen.

Para distinguir o conflito colectivo do que non o é (individual ou plural), neste deben confluír necesariamente dous elementos:

un, subxectivo, que consiste na presenza dunha pluralidade de traballadores, outro, obxectivo, relativo ao interese que se pretende defender e que será xeral, abstracto e indivisíbel.

18.1.2.- Conflitos xurídicos e de interese.

O conflito xurídico basea-se na existencia dun dereito amparado nunha norma preexistente ditada polo Estado ou acordada colectivamente, que sirva de fundamento a súa pretensión. A razón de ser do conflito constitúe-a a discrepancia entre as partes a respecto da aplicación ou interpretación da norma, ou a denuncia da presunta violación ou vulneración do pactado ou establecido legalmente.

Cando se produce unha reforma legal que modifica o alcance e contido dalgunha das cláusulas pactadas en convenio, a discrepancia das partes a respecto do alcance e sentido das mesmas é un conflito xurídico.

O conflito de intereses dá-se previo á norma á que pretende dar contido. Non existe, neste caso, norma respecto da cal se pretenda o seu respecto, aplicación ou interpretación e, se existise, pretende-se a súa modificación ou substitución, tratando-se de crear, por iso, unha norma nova ou distinta da xa existente.

18.2.- Titularidade e suxeitos do conflito colectivo.

A titularidade no conflito colectivo corresponde-lles aos traballadores e aos empresários. Os traballadores que teñan interese en promover o conflito deberán ter en conta a representatividade sindical no ámbito concreto do conflito. Iniciado o conflito, poden presentarse nel, aínda que non o teñan promovido, os sindicatos e asociacións empresariais máis representativos e os órganos de representación legal ou sindical.

18.2.1.- Representantes dos traballadores.

A normativa vixente e os tribunais concretaron a actuación da representación laboral como segue:

Os representantes unitarios dos traballadores: Comité de empresa, Delegados de persoal ou Comité Intercentros.

Cando a iniciativa proveña do comité de empresa, ao tratar-se dun órgano unitario e colexiado, precisa do acordo maioritario dos seus membros, non podendo actuar os membros do comité a nivel individual.

As seccións sindicais cando se trate de conflitos de empresa ou ámbito inferior. Esta iniciativa poderá-na adoptar sen que necesariamente a sección sindical posúa unha representación especial entre os membros do comité de empresa.

Os sindicatos cun ámbito de actuación máis amplo ou que se corresponda co do conflito e aqueles debidamente constituídos que teñan implantación na empresa ou sector. Exíxese-lles unha porcentaxe determinada de implantación na empresa ou centro de traballo. Os sindicatos máis representativos gozan de capacidade a todos os niveis territoriais e funcionais e representa en tal cometido a todos os traballadores afectados polo ámbito do conflito, mesmo aos non afiliados ao sindicato.

18.3.- Meios de solución dos conflitos colectivos.

A solución das situacións conflitivas que afecten a intereses xerais dos traballadores poden ter lugar mediante algun dos trámites que se prevén a continuación:

Directamente ante os tribunais laborais polos representantes dos traballadores e empresários. A través da autoridade laboral que se dirixe de oficio á xurisdición social, a instancia dos representantes das partes implicadas. Isto significa que, aínda que o procedemento administrativo que se viña tramitando ante a autoridade laboral non foi derogado, só se mantén en canto a sistema ao que voluntariamente poden acudir as partes implicadas.

18.3.1.- Conciliación.

Por conciliación enténdese o sistema de solución dos conflitos de traballo por virtude do cal as partes do mesmo contrastan as súas respectivas pretensións, tratando de chegar a un acordo ante un terceiro que nen propón nen decide.

As partes que participen da conciliación deberán estar lexitimadas respecto da representatividade exixíbel para os convénios estatutarios e os efectos da conciliación adoptada terán a mesma eficacia que o pactado en convenio colectivo.

18.3.2.- Mediación.

A mediación supón a solución de conflitos ante un órgano designado polas partes ou instituído oficialmente, chamado a formular unha proposta ou recomendación de valor decisório.

A inspección de traballo encontra-se facultada para exercer funcións de mediación desde que se comunique a folga até a solución do conflito. Non obstante, esta actuación entenderá-se potestativa para a inspección e as partes.

Poden desenvolver funcións de mediación en situacións de conflito colectivo os Consellos de Relacións Laborais criados nas diferentes Comunidades Autónomas, podendo intervir cando se produzan dificultades para a consecución dun acordo, como en situacións de conflito colectivo fóra daquel proceso.

18.3.2.- Arbitraje.

A arbitraje implica a intervención dun terceiro no conflito, a decisión do cal resulta obrigatoria para as partes, ditando os contidos do acordo.

É posíbel distinguir entre:

a arbitraje voluntaria, caracterizada pola autodeterminación dos suxeitos ao confiar-se ao pronunciamento vinculante dun terceiro,
a obrigatoria, na que as partes se ven constringidas a someter o conflito aos poderes dirimentes daquel.

18.3.3.- Tramitación de conflitos colectivos.

As partes poden-se dirixir á autoridade laboral e solicitar a súa intervención na solución do conflito. Esta competencia corresponde-lle á Delegación Provincial da Consellería de Relacións Laborais e á Dirección Xeral de Relacións Laborais.

A tramitación ante a autoridade administrativa axusta-se ás seguintes fases:

O conflito colectivo presenta-se mediante un escrito, asinado e datado, no que consten:

Nome, apelidos, domicilio e carácter das persoas que o presenten.

Determinación dos traballadores e empresarios afectados.

Feitos sobre os que trate o conflito.

Peticións concretas.

Dados que, eventualmente, procedan.

Recebido o escrito, a autoridade laboral debe realizar as seguintes funcións: nas vinte e catro horas seguintes ao día da súa presentación debe remeter cópia deste á parte contraria.

Dentro dos tres días seguintes á presentación deste escrito debe convocar ás partes a unha comparecencia.

Na comparecencia ante a autoridade laboral, esta debe tratar de lograr unha avinza entre as partes. As partes poden designar voluntariamente un ou varios árbitros que deben ditar a súa decisión no prazo de 5 días e esta pon fin ao procedemento coa mesma eficacia que se houber acordo.

18.3.4. - Procedemento xudicial.

Através do proceso de conflito colectivo tramítanse as demandas que afecten aos intereses xerais dun grupo xenérico de traballadores e que versen sobre a aplicación e interpretación dunha norma estatal, convenio colectivo, calquera que sexa a súa eficacia, e decisión ou práctica de empresa. As partes poden acudir directamente ao xuíz, omitindo a fase administrativa.

Por outro lado, se non hai acordo en conciliación nen tampouco acordo de someter-se a unha arbitraje voluntaria, a autoridade laboral debe remeter as actuacións practicadas, co seu informe, ao Xulgado do Social competente, para que se substencie o procedemento que se expón a continuación. Non obstante, se as partes lle comunican ao tribunal que se solventou o conflito, o procedemento arquiva-se, calquera que sexa o estado da súa tramitación anterior á sentenza.

A competencia non se determina en función do ámbito do convenio que se trata de interpretar senón en relación co ámbito en que se produzan os efectos do conflito, sexan os Xulgados do Social, Tribunal Superior de Xustiza, etc.

A súa tramitación ten carácter urgente e goza de preferencia sobre caisquer outros, agás os de tutela da liberdade sindical e demais dereitos fundamentais.

O procedemento iníciase mediante demanda dirixida ao Xulgado ou Tribunal competente polos suxeitos lexitimados. Os representantes sindicais da empresa asumen a defensa dos intereses dos traballadores sendo inecesario traer a estes ao proceso dando-lles tutela xudicial efectiva.

A demanda debe conter, ademais das exixencias xerais, a designación dos traballadores e empresas afectados polo conflito e unha sucinta referencia aos fundamentos xurídicos da pretensión formulada. Debe acompañar-se certificación de se ter intentado a conciliación previa ou alegación de non ser necesaria.

O acto do xuízo celebra-se nunha única convocatoria, dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda. A sentenza deberá ser ditada dentro dos tres días seguintes e é executiva desde o momento en que se dite.

18.4. - AGA Iº (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo).

O AGA "un" é o resultado dun acordo adoptado no marco do Consello Galego de Relacións Laborais entre as organizacións sindicais ali representadas CIG, CCOO e UGT e asociación patronal CEG. Este acordo ten forma de Acordo Interprofesional e, polo tanto, ten a lexitimidade e a validez dun convénio colectivo. O seu ámbito de aplicación é Galiza e afecta a todas as empresas e a todos os traballadores que desenvolvan a súa actividade na nosa nación.

18.4.1.- Ámbito obxectivo do AGA.

Poderán-se utilizar os instrumentos e servizos do AGA nos conflitos colectivos de traballo que se describen:

Conflitos de intereses no ámbito das relacións colectivas de traballo: incremento salarial, redución da xornada etc.

Conflitos de interpretación ou aplicación dunha norma estatal ou da Comunidade Autónoma.

Conflitos de interpretación ou aplicación de convénio ou pacto colectivo, calquera que sexa a súa eficacia.

Conflitos de interpretación ou de aplicación de decisión ou práctica de empresa.

Conflitos de determinación de servizos de mantimento en caso de FOLGA.

18.4.1.- Intervención das comisións paritárias dos convénios colectivos.

No caso de interpretación de normas ou de aplicación dun convénio colectivo é imprescindible para que poidan entrar en funcionamento os instrumentos do AGA que se someta o litixio á decisión da comisión paritária con carácter previo.

Sometido o caso á comisión paritária, esta deberá resolver para o que a decisión deberá reunir o respaldo das maiorías que establece para a negociación colectiva o Estatuto dos Traballadores. Caso de non se acadar tal maioría, daríase tamén o trámite por esgotado. O prazo para a resolución da comisión paritária é de 20 días.

18.4.2.- Procedimentos de resolución de conflitos.

Os procedimentos ou instrumentos para a resolución de conflitos colectivos de traballo instaurados polo AGA consisten nun procedemento de conciliación e mediación e nun procedemento de arbitraje, e teñen ambos carácter voluntario.

A xestión dos procedimentos corresponde-lle ao Servizo de Solución de Conflitos establecido no Consello Galego de Relacións Laborais. Este Servizo é o encargado de dar trámite administrativo e pór en marcha os mecanismos de solucións de conflitos que se sometan ao AGA. Os escritos de solicitude de intervención deberán-se presentar ante este organismo, que será o encargado de iniciar os trámites, notificar e convocar as partes e aos árbitros.

18.4.3.- Procedemento de conciliación e mediación.

Lexitimación: están lexitimados para promover este procedemento a CEG, CIG, CCOO e UGT. Os sindicatos que contan cun mínimo do 10% dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal do ámbito do conflito. Os órganos de representación unitaria dos traballadores.

Aceitación: previamente á aceptación, o Servizo de Solución de Conflitos garantirá o respaldo maioritario da representación sindical dos traballadores afectados e, unha vez acreditada esta, dará traslado da promoción do procedemento á contraparte para solicitar a súa aceptación do inicio do procedemento. De non existir aceptación das dúas partes en conflito, o arquivaríase o expediente sen máis.

Comisión de Conciliación e Mediación: esta comisión constituirá-se coa representación sindical que teña promovido o procedemento, a parte empresarial afectada, 3 tres representantes da CEG, 1 da CIG, 1 de CCOO, 1 de UGT. En todo caso cada parte deberá representar á maioría absoluta das empresas e dos traballadores afectados polo conflito.

Trámite de mediación: o conciliador-mediador convocará a Comisión de Conciliación e Mediación. Nas reunións que desta se realicen o conciliador-mediador moderará os debates e poderá suxerir solucións equitativas co fin de procurar un acordo. A mediación poderá-se saldarse con avinza ou desavinza. O trámite de mediación realizará-se por escrito, presentando o conciliador-mediador unha proposta de solución do conflito motivada por escrito ao que as partes deberán contestar por escrito a súa asunción ou non. No caso de acordo, este terá o valor de convenio colectivo.

Efeitos: unha vez solicitado o procedemento de mediación, e durante o seu trámite, non se poderán convocar novas folgas, nen exercer acción xudiciais, nen o procedemento de conflito colectivo en vía administrativa.

18.4.4. - Procedemento de arbitraje.

Promoción: poderá-se promover a arbitraje, ben por falta de acordo no procedemento de conciliación-mediación ou ben directamente polas partes de mútuo acordo. Para isto deberá-se presentar escrito de promoción ante o Servizo de Solución de Conflitos no que deberán constar as cuestións concretas que se agarda que trate a arbitraje.

Renuncia á folga: sempre que se inicie este procedemento e durante a súa tramitación, suspendense os dereitos de folga e peche patronal. Así mesmo, non se poderá utilizar a vía xudicial e a administrativa para solucionar o mesmo conflito do que se someta a arbitraje.

Trámite: o árbitro solicitará a información necesaria e garantirá a audiencia ás partes e os principios de igualdade e contradición. O árbitro redactará o laudo arbitral motivadamente no prazo máximo de dez días hábiles a partir da súa designación, podendo prorrogarse extraordinariamente o prazo sempre que as dificultades do conflito así o aconsellen. O laudo poderá ser recorrido ante os Xulgados do Social.

Valor de convenio: o laudo arbitral terá a eficacia dun convenio colectivo e deberá ser obxecto de rexistro e publicación oficial.

18.4.4. - Mecanismos de determinación de servizos de mantimento en caso de folga.

Outro procedemento que ten ao seu cargo o Servizo de Solución de Conflitos é o de intervir na negociación dos servizos de mantimento en caso de folga.

No prazo máximo de 2 días desde a convocatoria dunha folga as partes están obrigadas a negociar estes servizos de mantimento.

No caso de desacordo as partes someterán-se a unha arbitraje para determinar os servizos de mantimento que terá que ditalarse no prazo de dous días desde o anteriormente comentado.

18.4.6. - Designación de conciliadores-mediadores e árbitros.

No marco do Consello Galego de Relacións Laborais existe un Rexistro de Conciliadores-Mediadores e outro de Árbitros, ademais doutro Rexistro central dos mesmos.

A designación de conciliadores-mediadores fará-se por unanimidade das partes no primeiro intento ou a proposta do Servizo por descartes, quedando designado o que menos rexeitamentos teña por decisión maioritaria de cada parte.

Tamén é posíbel nomear unha persoa non incluída no Rexistro de Conciliadores-Mediadores, sempre que se decida por maioría de cada parte.

Da mesma maneira se fará a designación dos árbitros, ben por unanimidade das partes, a proposta do Servizo mediante o mecanismo de descartes, ou por maioría das partes se o designado fose unha persoa de fóra do Rexistro.

19

O dereito de folga

RDL 17/1977, CE art.28, Tco. 11/81, L.O.L.S.

19.1.- A folga, un dereito dos traballadores.

Preámbulo.

A folga, como cesamento na prestación de traballo ao patrono, acordado e realizado colectivamente, foi un feito capital que tardou un século no noso país en se converter nun dereito legalmente recoñecido, chegando a posuír a categoría de dereito fundamental a partir da promulgación da Constitución española de 1978 (Art. 28.2).

Os dereitos de folga e de liberdade sindical (constituir sindicatos e afiliarse a eles) foron os instrumentos de autoprotección e autopropulsión colectiva decisivos, xerando “consciencia de clase”, “movimento obreiro”, e forzando á configuración dos dereitos individuais dos operarios e operarias, ao forzaren o recoñecimento destes polos patróns, ou a intervención dos Estados para os plasmar nas normas xurídicas.

Non é inexacto dicir que os sucesivos movementos folguísticos foron tamén determinantes para que os individuos/as (“forza de traballo”) chegasen a acadar na realidade social e xurídica a categoría de verdadeiros cidadáns. De exercer dereitos propios dos traballadores, pasaron a exercer os propios de “cidadáns”, e a introducir parte destes nas fábricas e na lexislación laboral.

O dereito de folga está incorporado como un medio necesario, xusto e imprescindible para equilibrar a desigualdade entre empresario (privado ou público) e traballador. Frente ao poder empresarial, a folga funciona ben como presión para lograr algunha reivindicación, ou ben como resposta e resistencia a unha imposición allea.

Alén diso, ademais do recoñecimento explícito e autónomo que recibe na Constitución, o dereito de folga forma tamén parte esencial do propio dereito de liberdade sindical, pois é un elemento indispensable para a defensa dos intereses dos traballadores, función esencial e institucional dos sindicatos: “un sindicato sen dereito ao exercicio da folga ficaría practicamente baleirado, nunha sociedade democrática” (T.C.).

Na sociedade moderna, industrializada e publicitaria, a folga rebaixou a súa dinámica de presión contra o patrono e contra o poder público, acadando a fase de fenómeno de opinión e de configuración da opinión pública, aspectos que fan máis complexa a estratexia das folgas.

19.2.- Nocións:

1. Titulares do dereito.

Os titulares do dereito de folga, os que teñen dereito a facé-la, son os traballadores, individualmente considerados (cada traballador/a), pero tamén teñen que exercer este dereito colectiva ou concertadamente.

Non desfrutan deste dereito os Corpos e Forzas de Seguridade do Estado, Garda Civil e semellantes, colectivos de carácter militar (Art.6º.8 LOFCS, 1.1. e 1.5 LOLS); e tampouco os maxistrados, xuíces e fiscais en activo.

2. Por se tratar precisamente dun dereito, o traballador ou traballadora en folga non pode ser sancionado polo empresario (Art.6.1 DLRT e 12 LOLS) de nengun xeito.

3. Agora ben, desde que comeza a folga o contrato de traballo queda suspendido; durante a súa duración suspenden-se as obrigas mútuas principais. As consecuencias son as seguintes:

Non se ten dereito ao salario dos días de folga nen, consecuentemente, á parte proporcional das pagas extras, e do descanso semanal, correspondentes a eses días. Pola contra, non se perde nengun día das vacacións anuais, nen da retribución destas.

O traballador ou traballadora en folga permanece en situación de alta especial na Seguridade Social (situación "asimilada á alta").

Tamén se suspende a obriga de cotizar.

19.3.- Lexitimación para convocar a folga.

Todo traballador/a, este ou non este afiliado a un sindicato, ten dereito a facer folga; é un dos seus dereitos individuais e de rango fundamental. Pero este dereito ten que se exercer colectivamente, mediante concerto ou acordo do colectivo. En consecuencia, a folga non pode ser convocada máis que pola representación legal do colectivo dos traballadores/as que pretendan facé-la, segundo a extensión que vai ter a folga: un centro de traballo, unha empresa con varios centros, un sector de produción (metal, téxtil...), todos os sectores e centros ("folga xeral") son distintos ámbitos de extensión da folga.

Como os órganos legalmente representativos dos traballadores non son os mesmos nestes distintos ámbitos, resulta que o ámbito da folga determinará o órgano representativo que pode CONVOCAR (delegados de persoal, comités, sindicatos...).

Expoñemos as directrices para os casos máis frecuentes.

Primeiro nivel: centro de traballo e empresa.

1.1. A asemblea de traballadores do centro de traballo afectado polo conflito. É preceptivo facer votación secreta e redactar acta. A decisión toma-se por maioría simple (art.3..2.b DLRT), isto é, pola maioría dos asistentes (metade máis un).

1.2. Comité de Empresa, ou Delegados de Persoal (se non hai comité). Poden convocar ou declarar a folga na súa empresa. Hai que convocar unha reunión para debater e decidirlo. Redacta-se acta da reunión e votación. A decisión de realizar o paro toma-se por maioría absoluta (metade máis un dos membros do Comité, ou dos Delegados de Persoal).

1.3. Unha sección sindical. A decisión tomada por maioría simple é válida. Cómpre redactar acta de reunión e da votación.

1.4. Se a empresa ten varios centros de traballo e asemade está constituído un Comité Intercentros, este será tamén órgano lexitimado para declarar a folga. A decisión requere reunión, votación e decisión pola maioría absoluta.

A decisión tomada por estes órganos representativos, pois, é suficiente e válida. Cousa ben distinta é que queiran e decidan, ademais, consultar e someté-lo á decisión de asembleas, ou a referendos do persoal representado.

1.5. Nivel mínimo. Ás veces, o conflito afecta nada máis que a unha categoría de traballadores da empresa, ou a unha sección ou departamento. No caso de que a intención fose que non fixeron folga máis que esa parte de traballadores, ademais de estaren lexitimados cantos levamos referido, tamén está lexitimada, legalmente, a asemblea de traballadores/as desa categoría, sección ou departamento; por exemplo, da sección de pintura nunha fábrica de automóbeis, a sección de métodos dun asteleiro, etc.

2. Segundo nivel: ámbito superior á empresa: folgas de sector e folgas xerais.

Cando a folga afecta a varias empresas, a un sector ou varios sectores, ou a todos eles (xeral), os lexitimados para convocá-la ou declará-la son os SINDICATOS, por seren eles órganos que teñen atribuída a representación legal dos traballadores máis alá do ámbito da empresa; son os representantes institucionais deses intereses.

Por conseguinte, un só SINDICATO pode convocar a folga; legalmente, non é preciso que convoquen varios sindicatos, ou que se poñan de acordo para declará-la. Por exemplo a CIG pode declarar ela soa unha folga do Metal na provincia de Pontevedra, ou nos Servizos Administrativos da Xunta, ou unha folga xeral para toda Galiza. Pola mesma razón, se convoca un sindicato (ou varios), non é preciso que en cada empresa se referende a convocatória. E, así mesmo, non é preciso estar afiliado ao sindicato convocante para poder seguir a folga que este declare, ao ser a folga un dereito atribuído ao traballador/a individual, con independencia de quen sexa o habilitado ou "lexitimado" para convocar.

19.4.- Requisitos da convocatória.

Para que o exercicio do dereito de folga sexa lícito ou legal, ten que estar convocada polos lexitimados para declará-la, como expuxemos no punto anterior. Pero, ademais, son precisos outros dous requisitos: preavisá-la, e constituir un Comité de folga. Sen estes requisitos a folga sería ilícita (ilegal); nese caso, o empresario estaría habilitado para poder impoñer sancións.

1. Preaviso.

O acordo declarativo da folga ten que lle ser comunicado ao empresario ou empresarios afectados, e así mesmo á autoridade laboral, que no noso caso é a Consellería de Relacións Laborais (delegacións).

1.1.- Forma.

Hai que o facer por escrito. Cómpre exixir, tanto do empresario como da autoridade laboral, un duplicado do escrito no que se faga constar a súa recepción ou presentación, con constancia expresa de o ter feito, e de ter observado (ou non) os prazos fixados.

1.2.- Prazo.

O preaviso hai que facé-lo chegar cun prazo de cinco días de anticipación ao comezo da folga, sendo este o prazo comun. Porén, cando a folga afecte a empresas encargadas de “servizos públicos”, hai que preavisar con dez días de antelación.

1.3.- Contido do preaviso.

O escrito de preaviso ten que abarcar, mesmo sinteticamente, os puntos que se indican a continuación.

- a) Obxectivo da folga, que vén sendo tanto como as reivindicacións que pretenden conseguir-se co paro: incremento do salario, redución da xornada, medidas de seguridade, consecución dun convenio, etc.
- b) Xestións realizadas previamente para resolver as diferenzas en conflito; isto equivale a relatar os contactos ou negociacións previas que se tiveron coa patronal sen acadar resultado positivo ou satisfactorio –entende-se que a folga é a última arma a utilizar (“última ratio”), esgotados outros medios.
- c) Data do comezo da folga e a súa duración (ou calendario).
- d) Nome das persoas que integran ou constituen o “Comité de Folga”.

1.4.- Excepcións.

Hai dúas situacións que dispensan da obriga de preavisar:

- a) Cando o impide unha notoria “forza maior”, isto é, cando aconteza algo realmente imprevisíbel e inevitábel, que impida cumprir co preaviso.
- b) Cando se dá o chamado “estado de necesidade”. Dá-se esta situación cando se está nun momento en que, de preavisar, se produciría un dano aínda maior que o que pretende evitar-se coa institución do preaviso.

Tamén perfilaría “estado de necesidade” unha agresión repentina e imprevista do empresario. É xa notorio o caso dunha empresa que ao chegar o día do pagamento dos salários, de xeito imprevisto, decidiu rescindir todos os contratos temporais dicendo, ademais, que non entregaba os cartos senón asinaban a liquidación. O TS considerou lícita a folga declarada nese mesmo momento. En xeral dá-se cando se produce unha agresión ilícita do empresario.

Agora ben, en todos os casos, catalogados como excepcionais, corresponde-lles aos convocantes (delegados, Comités, etc.) apouchar coa carga da probanza de demostrar a realidade desas situacións; ou, de facer o preaviso con cinco días, non se podería levar a cabo a folga; ou que non habería traballadores/as que exercesen ese dereito.

De todos os xeitos, resulta recomendábel a consulta en caso de dúbida.

19.5.- Comité de Folga.

1.- Funcións.

A Lei atribúelle funcións en tres planos:

- a) Facer de interlocutor diante dos empresários e da administración para a solución do conflito (se é o caso).
- b) Exercer accións xudiciais, se é preciso; por exemplo, presentar demanda por actos do empresáριο que presuntamente violen o dereito fundamental de folga (por exemplo, substituír operários/as da empresa por *esquirois* (quebrafolgas) alleos, etc. Así mesmo, pode facer denuncias perante a Administración de Traballo, xeralmente por feitos dos empresários constitutivos de transgresións.
- c) Pactar coa dirección da empresa/s afectada/s os servizos de mantimento e seguridade, dos que responde como garante.

Vistas as funcións que a Lei lle outorga, o Comité de Folga vén ser representante xenuíno dos traballadores en folga.

2.- Composición.

O Comité de Folga “non poderá exceder dunha dúcia de persoas”.

Convén facer algunhas observacións:

- Para ser designado membro do Comité de Folga non é preciso ter condición de representante eleito (delegado de persoal, membro do Comité de Empresa, etc.). Agora ben, só traballadores/as afectados polo conflito poden ser designados compoñentes do devandito Comité, porque este se corresponde co ámbito que abranxe a folga.
- Así pois, só pode se constituír un único Comité de Folga. Se esta é de empresa con varios centros de traballo, non se pode constituír varios (por exemplo, un por centro). Se o ámbito da folga supera ao da empresa (sector), non se pode constituír un por cada empresa, etc.
- Rematada a folga, extingue-se o Comité de Folga. Deste xeito, a representación colectiva dos traballadores é recuperada automaticamente polo Comité de Empresa ou delegados de persoal.

Estas anotacións fan oportuna a recomendación de que, a non ser que haxa absoluta coincidencia de membros no Comité de Empresa e no Comité de Folga, a relación entre ambos debe ser estreita, así como cos afectados e cos sindicatos, tanto máis se estes son os convocantes.

19.6.- Desenvolvemento da folga.

Malia que o desenvolvemento da folga é ás veces de grande complexidade e sobrepasa facilmente as previsións, como a experiencia decanta, cómpre ter en conta algunhas precisións legais importantes.

1. Os traballadores en folga teñen dereito a facer publicidade deste en forma pacífica, e a recoller fondos sen coacción nengunha. Neste marco encadra-se a actuación dos “piquetes”, que tentan persuadir aos afectados a participar na folga. As facultades de información, publicidade e tensión do dereito de folga forma parte do contido esencial do dereito:

“... non só a publicidade do mesmo feito da folga, senón as súas circunstancias, dos obstáculos que se opoñen ao seu desenvolvemento a fin de expor a propia postura, solicitar solidariedade doutros ou superar a oposición...” (T.C.).

O límite de actuación dos piquetes está no respecto á “liberdade de traballo” dos que non se queiran sumar á folga, que é un dereito, de tal xeito que non se incorra en coacción penalmente puníbel. Aínda que máis propiamente hai que falar de “liberdade de non exercer o dereito de folga” ou de non sumar-se a ela.

2. Prohibición da *esquirolaxe*.

O empresario ten prohibido substituír os traballadores que están a facer a folga por outros alleos á empresa. Tal conduta, pois, constituiría un atentado ao dereito fundamental. Cómpre, porén, notar unha excepción: podería substituí-los se non se cumprise a obriga de suportar os servizos de seguridade e mantimento, que hai que acordar.

3. Servizos de seguridade e mantimento.

A Lei protexe a seguridade das persoas e instalacións da empresa, así como o seu mantimento (locais, maquinaria, materias primas, etc.). A folga non é concebida como unha vía para producir danos e deterioración nos bens de capital, senón para impedir a produción.

De aí que imponha o deber de proporcionar os servizos necesarios de seguridade e mantimento en todo caso, e en todas as empresas. Así pois, non o hai que confundir cos chamados “servizos mínimos”, que hai que atender nos servizos públicos esenciais.

- 3.1.- Determinación dos servizos de mantimento.

A facultade para determiná-los está compartida polo empresario e o Comité de Folga, e debe concretar-se nun acordo (que vén a ser a primeira función do Comité de Folga). Consecuentemente, este acordo debe conter os seguintes extremos:

- a) Que servizos de seguridade e mantimento (de persoas e cousas) hai que manter, atendida a finalidade antes indicada.

b) Que persoas, en concreto, atenderán os servizos xa determinados.

Neste punto hai que operar con criterio moi estrito, de xeito que através destes servizos non se imponha solapadamente unha actividade produtiva, nun intento (empresarial) de lle restar efectividade á folga, o que sería contrario ao dereito constitucional.

c) En caso de desacordo, pode-se acudir ao Xulgado do Social (por ambas as partes) en busca de tutela, para que terce ditando sentenza, se é o caso, e terá que operar con prontitude, co fin de que os servizos veñan atendidos o primeiro día de folga.

d) Do antedito, deduce-se ben ás claras que sería inconstitucional a imposición unilateral de servizos e persoas feita polo empresario -o cal atentaría contra o dereito de folga. E máis que nun caso semellante pode acudir-se ao Xulgado, tamén, en resposta, e dada a brevidade de tempo, o Comité de Folga pode facer a determinación, pola razón de que a lei fai a este órgano responsábel de garanti-los, a resultas de que, se non os garante, a folga pode ser declarada ilegal.

Así pois, neste momento, se o empresario non colabora, infrinxe o dereito fundamental. Se o Comité de Folga non proporciona os servizos, a folga pode converter-se en ilegal.

e) En Galiza hai que aplicar o disposto no AGA, que manda facer a proposta aos convocantes, e negociá-la con boa fe por ambas as partes no prazo de dous días.

4. Ocupación do centro de traballo.

En principio, non hai atranco legal para manter-se no centro de traballo. A xustificación do seu desaloxo puidera vir de atentados contra persoas ou instalacións. En todo caso sempre ten que ser respectado o dereito de reunión no local da empresa.

19.7.- Terminación da folga.

O xeito de remate dunha folga é variado. O máis comun é que rematen, tal como prevé o RDLRT, do seguinte xeito.

1. Desestimento ou decisión unilateral dos propios traballadores en folga, que o poden facer en calquer momento.
2. Acordo entre as partes. Ambas, Comité de Folga e empresario, teñen o deber de negociar deica o momento en que declara a folga (preaviso) e durante a duración da mesma. Así pois, poden chegar a acordo. Nese caso, a folga remata, e o acordado, que terá reflexo nun escrito cos puntos pactados, ten "a mesma eficacia que se fose acordado en convenio colectivo".
3. Por mediación da Inspección de Traballo, que se pode levar a cabo en calquer momento da folga.
4. Arbitraje obrigatoria. É verdadeiramente excepcional. Ten-se dito que non é inconstitucional se o Goberno a impón, sempre que se garanta a imparcialidade do árbitro, "tendo en conta a duración e consecuencias da folga, as posicións da partes e o prexuízo grave para a economía nacional". Pero o TC reconece que nen a duración da folga nen a posición ds partes son parámetros útiles, e non pode ser atranco para o exercicio do dereito. Por outra banda, "o prexuízo grave da economía nacional" é totalmente inconcreto, e os

danos son producidos en exclusiva pola folga (poden causá-los, mesmo, as condutas que a provocaron).

19.8.- Límites do dereito de folga.

19.9.1.- Mantimento dos servizos esenciais.

1. Cando a folga sexa declarada en empresas encargadas da prestación de calquer xénero de servizos públicos ou de recoñecida e inaprazábel necesidade e concorran circunstancias de especial gravidade, a Autoridade governativa pode acordar as medidas necesarias para asegurar o funcionamento dos servizos. O Goberno, así mesmo, pode adoptar para tais fins as medidas de intervencións adecuadas, sometidas todas ao control dos xuíces.
2. A xurisprudencia vén considerando esenciais para a comunidade entre outras as seguintes: alimentación básica, abastecimento de auga, electricidade, subministración de derivados do petróleo, medios de transporte público, administración de xustiza, ensino, sector hospitalario e medios de comunicación.

En definitiva, podemos-los definir do seguinte xeito: son servizos esenciais os que garanten, através da prestación do traballo, os dereitos fundamentais dos cidadáns. A folga non pode polo tanto provocar danos á comunidade máis alá dos previsíbeis pola cesación do traballo e, polo tanto, os dereitos dos traballadores á folga estarán limitados polos dereitos de todos os cidadáns á vida, saúde, alimentación, etc.

3. Nestes servizos esenciais, hai que garantir, durante a folga, un nivel de cobertura de prestación adecuada, para satisfacer os dereitos dos cidadáns. Este nivel de servizo a garantir chama-se “servizos mínimos”, e resulta evidente que non equivale ao funcionamento normal.
4. Autoridade competente. Corresponde-lle á autoridade governativa establecer as medidas precisas para garantir os servizos mínimos: Goberno central, Consello de Goberno nas comunidades autónomas (Xunta de Galiza), en correspondencia co territorio da folga e a titularidade do servizo esencial, que pode delegar nun órgano inferior (p. ex. delegados provinciais, Delegado do Goberno), pero nunca pode corresponder-lles aos órganos xestores ou administradores do servizo afectado pola folga, porque a instancia pública ten que ser imparcial e neutral (a decisión ten que ser xurídica, non política).
5. Xeralmente, ditan-se en forma de decreto, orde ou resolución. A denominación que acadou máis éxito é a de “decretos de servizos mínimos”.

Agora ben, hai que ter en conta que a Autoridade governativa non é quen para regular o exercicio da folga. Así pois, eses “decretos” non son normas; somente resolven o caso concreto, e non son recorribeis (por abusivos).

As medidas teñen que ser precisas, e motivadas, con achegamento de datos técnicos, por dúas razóns:

- Para que os folguistas coñezan as razóns polas que se sacrificou o seu dereito.
- Para que o tribunal, no caso de recorrer-se, teña elementos suficientes e claros para apreciar a corrección e proporcionalidade das medidas.

O TC considera obrigada a consulta prévia aos convocantes da folga, e ten recomendada a negociación dos servizos mínimos cos mesmos, con entrega dos estudos técnicos precisos para resolver.

En todo caso, os servizos hai-nos que determinar cun criterio restritivo, porque a folga “ten que manter unha capacidade de presión dabondo como para acadar os seus obxectivos fronte á empresa”, e o dereito hai que rebaixá-lo o menos posíbel.

A vulneración destes criterios pode dar lugar a que os convocantes teñan dereito a reclamar indemnizacións polos danos causados (económicos e morais).

6. Publicidade. Os convocantes teñen a obriga de facer publicidade da folga, razoabelmente suficiente, para coñecimento dos usuarios dos servizos, a fin de evitar danos inecesarios para eles; fai-se através dos medios de comunicación social: prensa, rádio, etc.

19.9.2.- Convénio colectivo.

A normativa determina que a folga non pode ser declarada para modificar un convénio colectivo en vigor, isto é, no tempo pactado para a súa duración. O pactado non pode alterar-se.

Agora ben, é oportuno ter en conta o seguinte:

1. “Nada impide a folga durante o período de vixencia do convénio colectivo cando a finalidade da folga sexa estritamente alterar o convénio, como pode ser unha interpretación deste ou exixir reivindicacións que non impliquen a súa modificación”.
2. Tamén é posíbel reclamar a alteración do convénio cando fose incumprido pola patronal.
3. Cando houbese un cambio radical ou absoluto das condicións nas que se pactou (aplicando-se nestes casos a chamada cláusula “rebus sic stantibus”), p.ex.: cambio importante do sistema de produción, ou semellantes.

Así pois, o pactado en convénio opera como límite do dereito.

19.9.3.- Folgas “abusivas”.

Partindo da lexislación preconstitucional aínda vixente (RDLRT) está a abrir-se paso, como límite ao dereito de folga, a posibilidade de considerar ilegais, por abusivas, algunhas formas de folga: rotatorias, en servizos estratéxicos, etc.

Basea-se esta consideración en que nengun dereito pode exercer-se de xeito “abusivo”, quer dicir, producindo un dano desproporcionadamente maior que o necesario para conseguir a reivindicación.

Convén te-lo en conta. Pero por tratar-se dun dereito fundamental sempre a protexer, e a interpretar da forma máis favorábel ao seu exercicio, hai que facer no seu favor as seguintes reservas:

- a) O exercicio da folga goza de presunción de legalidade (de entrada, estima-se sempre legal e lícita). Serían os empresarios afectados os que, se é o caso, terían que demostrar incontestabelmente que o suposto “abuso” se produciu.
- b) O “abuso do dereito” aplica-se restritivamente, no plano xurídico; outra cousa é a consideración social que determina que a folga sexa un abuso, isto é, a consideración da opinión pública, moitas veces interesadamente incriminadora.

Así foron consideradas algunhas folgas que non permitiron recuperar a propia organización da empresa deica moito despois do seu remate.

20

A Inspección de Trabajo

Corresponde-lle á Inspección de Trabajo a vixilancia do cumprimento das normas de orde social, así como a competencia para exigir as responsabilidades que se deriven.

As infraccións administrativas na orde social tipifican-se basicamente no Estatuto dos Traballadores e na Lei sobre infraccións e sancións na orde social (L8/1988). Ademais, deben terse en conta normas aplicábeis segundo a materia, como a prevención de riscos laborais, os traballadores estranxeiros ou as Empresas de Trabajo Temporal.

O sistema de inspección estrutura-se en dous niveis diferentes:

a) Órgaos de xestión:

- Autoridade Central, órgano dependente do Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais.
- Inspeccións provinciais, agrupadas en cada unha das Comunidades Autónomas.

b) Órgaos de participación e colaboración:

- Conferencia sectorial de asuntos laborais.
- Comisiones territoriais da Inspección de Trabajo e Seguridade Social.

20.1.- Personal que integra o sistema de Inspección de Trabajo e Seguridade Social.

A inspección debe realizarse na súa totalidade polos funcionarios pertencentes ao Corpo Superior de Inspectores de Trabajo, de nivel técnico superior e habilitación estatal, a situación xurídica e condicións de servizo dos cais garantan a independencia técnica, obxectividade e imparcialidade que prescriben os convénios da OIT 81 e 129.

As Administracións Xeral do Estado e das Comunidades Autónomas que reciben o traspaso dos servizos do Estado en canto á execución da lexislación laboral deben adoptar, nos seus respectivos ámbitos de competencia, as medidas necesarias para garantir a colaboración pericial e o asesoramento técnico precisos á Inspección de Trabajo e Seguridade Social. A Administración Xeral do Estado debe dotar á Inspección do personal de apoio administrativo necesario para o correcto desenvolvemento da súa función.

Aos subinspectores de Empleo e Seguridade Social corresponden-lles as funcións inspectoras de apoio, xestión e colaboración cos inspectores de trabajo, baixo a dirección e supervisión técnica do inspector responsable da equipa á que estén adscritos, sen prexuízo da súa dependencia dos órganos directivos da Inspección de Trabajo e Seguridade Social.

Tanto os inspectores como os subinspectores están obrigados a:

- Considerar confidencial a orixe de calquera queixa sobre o incumprimento das disposicións legais.
- Observar segredo e non revelar, aínda despois de deixar o servizo, os datos, informes ou antecedentes de que poidan ter coñecemento no desempeño das súas funcións.

- Respeitar o réxime de incompatibilidades dos funcionarios ao servizo das Administracións Públicas.

20.2.- Ámbito material.

Os cometidos da Inspección de Traballo estenden-se ás seguintes materias:

a) Vixilancia e exixencia do cumprimento das normas legais, regulamentarias e contido normativo dos convénios colectivos, nos seguintes ámbitos:

1. Ordenación do traballo e relacións sindicais, tanto a nivel de relacións laborais individuais e colectivas, como o que se refira á protección, dereitos e garantías dos representantes dos traballadores nas empresas.

2. Prevención de riscos laborais, así como as normas xurídico-técnicas que incidan nas condicións de traballo na dita materia.

3. No sistema de Seguridade Social:

- Aplicación, inscrición, afiliación, altas e baixas de traballadores, cotización e recadación de cotas do sistema de Seguridade Social.

- Obtención e desfrute das prestacións do sistema de Seguridade Social, así como dos sistemas de melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social, ademais de caisquer modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.

- Colaboración na xestión da Seguridade Social, así como a inspección da xestión e funcionamento das entidades e empresas que colaboran na mesma ou na xestión doutras prestacións ou axudas de protección social.

4. Respeito do emprego e as migracións:

- colocación, emprego e protección por desemprego,

- emigración, movementos migratorios e traballo de estranxeiros,

- formación profesional ocupacional e continua, excepto cando a lexislación autonómica dispoña doutras fórmulas de inspección na materia,

- empresas de traballo temporal, axencias de colocación e planos de servizos integrados para o emprego.

Calquer outra norma a vixilancia da cal se encomende especificamente á Inspección de Traballo.

b) A asistencia técnica refire-se a:

- Facilitar información técnica a empresas e traballadores, con ocasión do exercicio da función inspectora.

- Prestar asistencia técnica a entidades e organismos da Seguridade Social cando lles sexa solicitada.

- Informar, asistir e colaborar con outros órganos das Administracións públicas respecto á aplicación de normas de orde social, ou á vixilancia e control de axudas e subvencións públicas.

- Emitir informes que soliciten os órganos xudiciais competentes, no ámbito das funcións e competencias inspectoras cando así o estableza unha norma legal.

c) Labores de arbitraje, conciliación e mediación:

- A conciliación e mediación nos conflitos e folgas cando a mesma sexa aceptada polas partes, sen prexuízo do disposto na lei de procedemento laboral.
- A arbitrase, a petición das partes, en conflitos laborais e folgas, ou outros que expresamente se soliciten.
- A funcións de arbitrase por parte das Inspección sen prexuízo das funcións técnicas de información e asesoramento, se o solicitan calquera das partes, é incompatibel co exercicio simultáneo da función inspectora pola mesma persoa que posúe a titularidade da dita función sobre as empresas sometidas a control e vixilancia.

20.3.- Tramitación do procedemento sancionador.

En ningún caso pode sancionar-se sen a tramitación previa dun expediente que se axuste ao procedemento legal ou regulamentariamente establecido. A regulación do réxime sancionador establece-se na Lei de Infraccións e Sancións na orde social e subsidiariamente na Lei de Procedemento Administrativo.

A Inspección pode abrir un período de información previa co fin de coñecer as circunstancias do caso concreto e a conveniencia ou non de iniciar a actuación inspectora. Para a imposición de sancións por infraccións administrativas na orde social é obrigatória a tramitación previa dun expediente no que deben respectar-se os requisitos establecidos regulamentariamente.

A Inspección de Traballo pode actuar de oficio por iniciativa propia ou por orde superior ou ben porque o reclame outra administración ou autoridade lexitimada.

A Inspección de Traballo actuará previa denuncia ante o incumprimento da lexislación social; esta denuncia será pública.

O escrito de denuncia debe conter:

- os datos de identificación persoal do denunciante e a súa sinatura,
- os feitos presuntamente constitutivos de infracción,
- data e lugar do acontecemento dos mesmos,
- identificación das persoas presuntamente responsábeis e demais circunstancias relevantes.

No exercicio das súas funcións e conforme ao procedemento establecido, os inspectores están autorizados a:

- Entrar e permanecer libremente, en calquer momento e sen previo aviso, en todo centro de traballo, establecemento ou lugar suxeito a inspección.
- Praticar calquer dilixencia de investigación, exame ou proba que considere necesario para comprobar que as disposicións legais se observan correctamente.
- Adoptar, en calquer momento do desenvolvemento das súas actuacións, as medidas cautelares que estimen oportunas e sexan proporcionadas ao fin que se persiga, para impedir a destrución, desaparición ou alteración da documentación mencionada, sempre que non cause prexuízos de difícil ou imposible reparación aos suxeitos responsábeis ou implique violación de dereitos.

20.4.- Consecuencias da actividade inspectora previa.

Unha vez rematada a tarefa inicial de comprobación, os inspectores de traballo e seguridade social poden tomar as medidas que se sinalan a continuación, ademais de cantas se deriven da lexislación vixente:

- a) Actuacións previas á incoación do procedemento sancionador:
 - Advertir e requerer ao empresario responsable, en vez de iniciar un procedemento sancionador, cando as circunstancias do caso o aconsellen, e sempre que non se deriven prexuízos directos aos traballadores.
 - Requerer ao empresario para que, no prazo que se sinale, adopte as medidas verbo do cumprimento da normativa de orde social.
 - Requerer ao empresario a fin de que, nun prazo determinado, leve a efecto as modificacións precisas nas instalacións, montaxe ou métodos de traballo que garantan o cumprimento das disposicións relativas á saúde ou a seguridade dos traballadores.
- b) Iniciar o procedemento sancionador mediante:
 - a redacción de actas de infracción, ou infracción por obstrución,
 - o requerimento ás Administracións Públicas por incumprimento de disposicións relativas á saúde ou seguridade do persoal civil ao seu servizo,
 - expedientes liquidatorios por débitos á Seguridade Social e conceptos de recadación conxunta, mediante actas de liquidación.
- c) Actuación en materia de Seguridade Social:
 - Promover procedementos de oficio para a inscrición de empresas, afiliación e altas e baixas de traballadores no réxime correspondente de Seguridade Social.
 - Promover procedementos para o encadramento de empresas e traballadores no réxime de Seguridade Social que corresponda, sen prexuízo de iniciar o expediente liquidatorio se proceder.
 - Instar do correspondente organismo a suspensión ou cesamento na percepción de prestacións sociais, se se constatase a súa obtención ou desfrute ilegal.
 - Instar do órgano administrativo competente a declaración do recargo das prestacións económicas en caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional causados por falta de medidas de seguridade e hixiene.
 - Propoñer recargos ou reducións nas primas de aseguramento de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, en relación a empresas polo seu comportamento na prevención de riscos e saúde laboral, con suxeición á normativa aplicábel.
- d) Ordenar a paralización inmediata de traballos ou tarefas por inobservancia da normativa sobre prevención de riscos laborais, de concorrer risco grave e iminente para a seguridade e saúde dos traballadores.
- e) En materia de emprego: comunicar ao organismo competente os incumprimentos que comprobe na aplicación e destino de axudas e subvencións para o fomento do emprego, formación profesional ocupacional e promoción social.
- f) Propoñer ao seu respectivo xefe a formulación de demandas de oficio ante a xurisdición do social.

20.5.- Sancións.

Xunto á sanción típica no dereito administrativo sancionador, consistente nunha multa monetaria, existe tamén outro tipo de sancións que consiste na perda de dereitos ou vantaxes.

As cantidades das sancións nos seus diversos graos son as seguintes:

Cualificación	Grao	Cantidade	
Leve	Mínimo	5.000 a	10.000 ptas.
Leve	Medio	10.001 a	25.000 ptas.
Leve	Máximo	25.001 a	50.000 ptas.
Grave	Mínimo	50.001 a	100.000 ptas.
Grave	Médio	100.001 a	250.000 ptas.
Grave	Máximo	250.000 a	500.000 ptas.
Moi grave	Mínimo	500.001 a	2.000.000 ptas.
Moi grave	Médio	2.000.001 a	8.000.000 ptas.
Moi grave	Máximo	8.000.000 a	15.000.000 ptas.

Unha vez cualificada a infracción como leve, grave ou moi grave, conforme á tipificación de condutas establecida na Lei, graduará-se a sanción nalgun dos tres graos legalmente previstos (mínimo, médio e máximo).

Os criterios que o órgano sancionador terá en conta para atenuar ou agravar a infracción cometida son os seguintes:

- a negligencia ou intencionalidade do suxeito infractor,
- a fraude ou conivencia,
- o incumprimento das advertencias previas e requerimentos da Inspección de Traballo, a cifra de negocios da empresa,
- o número de traballadores afectados,
- o prexuízo causado e a cantidade defraudada, aos traballadores, á Seguridade Social ou a outros fondos públicos.

Debe sancionar-se co máximo da cualificación que corresponda toda infracción que consista na persistencia continuada na súa comisión.

As sancións non monetarias poden consistir na prohibición expresa de contratar coa Administración, perda de axudas de fomento de emprego e prestacións da Seguridade Social, suspensión de actividades ou peche do centro de traballo, recargo nas cotas da Seguridade Social, etc.

20.6.- Xurisdición penal.

Cando a Inspección actuante ou o órgano ao que lle corresponda resolver o expediente sancionador, entenda que as infraccións poidan ser constitutivas de delito, debe actuar da seguinte forma:

Comunicar este feito ao Ministerio Fiscal.

Abster-se de seguir o procedemento administrativo sancionador que corresponda aos mesmos feitos, até que o Ministerio Fiscal, se é o caso, resolva non interpoñer acción ou sexa firme a sentenza ou auto de sobresimento que dite a autoridade xudicial.

Solicitar do órgano xudicial a notificación do resultado.

Tamén se suspende o procedemento administrativo cando, aínda sen mediar comunicación, se teña coñecemento da existencia de actuacións penais polos mesmos feitos e fundamento en relación ao mesmo presunto responsábel.

A comunicación ao Ministerio Fiscal non afecta ao inmediato cumprimento da paralización do traballo, nin á eficacia dos requerimentos formulados, o incumprimento dos cais debe comunicarse a través do órgano correspondente ao xulgado competente por se fose constitutivo de ilícito penal, nin tampouco afecta á exixencia de débedas que se apreciasen co sistema da Seguridade Social.

A condena por delito en sentenza firme exclúe a imposición da sanción administrativa polos mesmos feitos que fosen considerados probados sempre que concorran ademais identidade de suxeito e fundamento.

21

A manifestación

21.1.- O dereito a manifestar-se publicamente.

1. O dereito de manifestación regula-se xunto cos dereitos de reunión, e refírese ao seu exercicio, pacífico e sen armas, en lugares de tránsito público. Xeralmente, a reunión refírese a estar parados nun lugar de tránsito público (“parada”). A manifestación desenvólvese facendo un desprazamento por eses lugares; hai un itinerario dun lugar a outro, ambos fixados.
2. O dereito de manifestación está recollido no actual ordenamento constitucional español como un DEREITO FUNDAMENTAL. (Secc.1ª, cap 2º do TITULO I).
3. Consecuentemente ao seu exercicio, só pode regular-se mediante Lei Orgánica. E así acontece, que está regulado pola LEI ORGÁNICA 9/1983, do 15 de xullo, en diante LORM (BOE Nº 170 do 18 de xullo).
4. Por ser un dereito fundamental, non se precisa “autorización” previa para exercé-lo. Non precisa de “permiso” nengun. É un dereito que dá a Constitución por riba dos poderes públicos e autoridades. Estas teñen que protexer ese dereito, ao tempo que os dereitos dos non manifestantes, de aí que haxa que comunicar-lle á autoridade governativa que se vai facer unha manifestación, como logo indicamos.
5. Igualmente, e pola mesma razón, o exercicio deste dereito goza de amparo consitucional. Isto é, os actos da Administración (p.ex. Delegados do Goberno), ou dos particulares, que sexan ou se estimen contrários ao seu exercicio, ou inxustificadamente limitativos, poden recorrer-se en AMPARO diante do TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, a máxima instancia establecida para a garantía e tutela dos dereitos fundamentais.
6. Antes do recurso de amparo, contra os actos contrários ou limitativos do exercicio deste dereito, pode-se e debe-se recorrer ante os tribunais ordinários (Audiencia), através do proceso especialísimo e urgente establecido pola LEI DE PROTECCIÓN JURISDICCIONAL DOS DEREITOS FUNDAMENTAIS.
7. Por ser un dereito fundamental, non é un dereito típico ou exclusivo dos traballadores, é un DEREITO DO CIADÁN, das persoas físicas (individuos) e xurídicas (por exemplo, sindicatos, partidos políticos, asociacións, etc.). Así se explica que non teña merecido unha regulación específica no ordenamento laboral: nen no Estatuto, nen na LOLS.
É patente que este dereito é utilizado dabondo polos traballadores, e consiste en manifestar-se publicamente (en lugares públicos) a favor ou en contra dalgo: contra a promulgación de medidas que faciliten o despedimento libre ou que minoren a prestación por desemprego. A favor dunha política de construción de vivendas sociais,

de espazos verdes na cidade, etc., e tamén contra a decisión de privados, por exemplo, contra a clausura ou peche dunha empresa.

8. Así pois, hai que ter en conta que a manifestación non xustifica a ausencia en horas de traballo, polo que a hai que facer fóra da xornada laboral, a non ser que se realice estando xa en tempo de folga, coincidindo con ela ou en uso por parte dos delegados das horas sindicais.

21.2.- Trámites para exercer o dereito.

1. Convocantes.

Toda manifestación vai precedida dunha convocatória. Pode convocá-la calquer persoa física ou xurídica que estea en pleno exercicio dos seus dereitos civís, isto é, que non os teña limitados por unha resolución xudicial ou administrativa firme.

2. Comunicación á autoridade.

Pero para poder realizar a manifestación cómpre comunicar-llo por escrito á autoridade governativa (Gobernadores civís ou Delegados do Goberno na Comunidade Autónoma). No escrito hai que facer constar os extremos que relatamos a continuación (art. 9 da Lei Orgánica). Agrupamo-los en tres grupos, porque responden a distintos fins e aclaran o contido deste dereito.

1. Nome, apelidos, domicilio e DNI (ou pasaporte) da persoa ou colectivo que asina o escrito. Estes son os datos imprescindibles que deben constar cando convoca e organiza un traballador, ou grupo de traballadores, ou os delegados de persoal, etc.

2. Nome, natureza e domicilio da persoa xurídica que convoca e organiza, cando se trata dun sindicato, Comité de Empresa, Comité Intercentros, asociación, partido, etc. Neste caso, a organización convocante ten que facer a comunicación por medio do seu representante, que será unha persoa individual (presidente, secretario, apoderado, etc.), que asinará o escrito e ten que facer constar o seu nome, domicilio e DNI.

A exigencia destes requisitos responde a que os organizadores son os responsábeis da "boa orde da manifestación"(art.4.2.LO), isto é, de que non se causen danos indebidos a bens ou dereitos alleos. Por iso cómpre ficar identificados.

Agora ben, esta responsabilidade, por danos que os participantes causen a outros, só procede no caso de que omitisen a dilixencia "razoabelmente exixíbel" para prevenilos. Trátase de responsabilidade civil, consistente no resarcimento do dano causado, nunca de responsabilidade penal (delitiva), que corresponde exclusivamente a quen cometese o delito.

3. Lugar (localidade), data, hora e duración prevista.
4. Itinerario proxectado; indican-se rua ou praza para o seu inicio, para o seu paso e para a súa terminación.

5. Medidas de seguridade previstas e efectivizadas polos organizadores. Así, debe facerse constar cantos formarán o servizo de orde, o distintivo que levarán, se se disporá de radiotelefonos, etc.
6. Medidas que os organizadores solicitan da autoridade governativa; por exemplo, poden-se pedir medidas de protección, no caso de que sospeiten que poden ser agredidos, ou padecer impedimentos de calquer tipo.

Estes datos requiren-se polos seguintes motivos:

- a) Porque é deber e responsabilidade governativa protexer a manifestación fronte a aqueles que tratan de impedi-la, ou de perturbá-la, ou de molestar aos manifestantes, así como adoptar medidas concretas para conseguir a realización pacífica.
- b) Porque a autoridade governativa ten que garantir tamén os bens e dereitos fundamentais dos non manifestantes.

Neste senso, a LORM prescrebe que a autoridade "só poderá prohibir as manifestacións cando existan razóns fundadas de alteración da orde pública con perigo para as persoas ou bens".

7. Obxecto da manifestación: hai que indicar, sinteticamente, a favor ou en contra de que se fai a manifestación.

Cómpre salientar que os Tribunais van exixir que "o obxecto sexa lícito". Pero isto non quer dicir que non se poda convocar e facer manifestación contra algo que estea establecido por Lei, ou a favor dalgo que non está recoñecido na Lei.

E así, sería lícita unha manifestación a favor da reforma da Constitución, ou da Lei Eleitoral, ou do Estatuto dos Traballadores, etc.

A licitude do obxecto vén dada polas exixencias necesarias dunha sociedade democrática; non sería lícito, pois, promover unha manifestación a favor da discriminación racial, relixiosa, etc., ou en contra dos dereitos humanos. Unha convocatoria con este contido sería lexitimamente prohibida.

A manifestación, no fondo, expresa unha opinión e o estado de ánimo dos manifestantes acerca desa opinión. Así pois, vén sendo unha forma máis do dereito de libre expresión. Feita colectivamente, con asociación transitória, en lugares de tránsito público. Consecuentemente, en canto á licitude dos seus obxectivos, ten límite semellante ao dereito de libre expresión.

3. Apresentação.

1. O escrito debe presentar-se por duplicado. Un dos exemplares debe ser devolto ao asinante, selado e datado polo funcionario do rexistro correspondente.
2. Hai que apresentá-lo cunha antelación mínima de dez días e máxima de trinta días; trata-se de días naturais, o que quer dicir que contan os días laborais, domingos e festivos.
3. Excepcionalmente, pode reducir-se a antelación a un mínimo de vintecatro horas; iso é posíbel "cando existan causas extraordinárias e graves que xustifiquen a urxencia da

convocatória e da manifestación". De aí que nestes casos é recomendábel facer constar no escrito, brevemente, a razón da urxencia.

4. Prohibición ou proposta de modificación pola autoridade governativa.

Como xa dixemos, a mera comunicación á autoridade governativa é suficiente para realizar a manifestación e obter a protección obrigada dos poderes públicos. Estes non teñen que contestar.

Agora ben, a lei faculta á autoridade governativa a resolver, en casos excepcionais, proibindo a manifestación, ou proponendo modificación nas condicións do seu desenvolvemento (lugar, hora, itinerario, etc.); para iso teñen que satisfacer-se varios requisitos:

1. Que existan razóns fundadas de que poden producir-se alteracións da orde pública con perigo para persoas ou bens.
2. Que a resolución da autoridade sexa motivada, facendo constar no seu escrito, de xeito expreso e preciso, as razóns de feito e dereito en que se fundamenta.
3. Que comunique esta resolución aos promotores ou organizadores no prazo de corenta e oito horas, contadas a partir do momento en que a convocatória lle fose comunicada.

21.3.- Recurso.

Se se produce a resolución administrativa, e os convocantes non están de acordo, poden acudir, no prazo doutras corenta e oito horas, ao procedemento especial e sumário da Lei de Protección Xurisdiccional dos dereitos fundamentais (Lei/1978).

21.4.- Rango ou importancia.

Ademais do carácter de dereito fundamental da persoa, que o ordenamento legal lle atribue ao dereito de manifestación, o mesmo rango está recoñecido nos seguintes textos normativos:

- Pacto Internacional de Dereitos Civís e Políticos, asinado en Nova York o 19 de decembro de 1966, e ratificado polo Estado español co Instrumento do 13 de abril de 1977.
- Convénio Europeo para Protección dos Dereitos Humanos e Liberdades Fundamentais de Roma, 4 de novembro de 1950.
- Declaración Universal dos Dereitos Humanos.

22

A formación dos traballadores

O Plano Estatal de Formación e Inserción Profesional pon a énfase na reinserción profesional das persoas en situación de paro, a permanencia das caís no mesmo constitue unha dificultade adicional para a súa volta ao traballo.

Manteñen-se medidas para os demandantes do primeiro emprego, como as Escolas Taller e Casas de Oficios, así como a reciclaxe profesional dos traballadores ocupados através do Acordo Estatal de Formación Contínua, do que se fan referencias nos convénios sectoriais de ámbito estatal.

A Xunta de Galiza ten asumido estas competencias en materia de formación profesional ocupacional e por iso as referencias que se fagan ao INEM hai-nas que entender feitas ao Servizo Galego de Colocación.

22.1.- Formación profesional ocupacional.

A. Plano estatal de formación e inserción profesional (FIP).

O Plano FIP comprende unha serie de accións dirixidas a traballadores desempregados para proporcionar-lles cualificacións idóneas para a súa inserción laboral.

A xestión das accións do Plano FIP corresponden ao INEM ou ás Comunidades Autónomas que asumiron o traspaso.

Poden colaborar na impartición das ditas accións formativas:

- os centros colaboradores,
- as organizacións empresariais ou sindicais,
- os organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal,
- as organizacións representativas da economía social,
- as entidades públicas ou privadas de formación ou as empresas que subscribesen convenio de colaboración.

Os alumnos serán desempregados perceptores ou non do seguro de desemprego. A través do INEM ou do Servizo Galego de Colocación fará-se a preselección de alumnos, que ademais terán os seguintes dereitos:

- gratuidade das accións formativas,
- cobertura do risco de accidentes derivado da asistencia a cursos,
- axudas para o transporte, manutención e aloxamento,
- as bolsas de axuda para desempregados minusválidos e mozos menores de 25 anos do medio rural sen dereito a subsidio de desemprego.

As axudas a que teñen dereito serán de:

- Bolsa de 725 ptas/día lectivo.

- Axuda transporte e manutención de 1.100 ptas/día lectivo e para os formadores que asistan a un curso do Plano FIP é de 1.825 ptas.
- Axuda por aloxamento e manutención de 7.600 ptas/día natural.

B. Talleres de emprego.

Os talleres de emprego son un programa mixto emprego/formación, que pode ser promovido por entidades públicas ou privadas sen ánimo de lucro, para mellorar a ocupabilidade de desempregados de 25 anos ou máis.

Os participantes nos talleres de emprego reciben formación profesional ocupacional adecuada á ocupación a desempeñar, en alternancia co traballo e a práctica profesional. O tempo destinado á formación determina-se polas características do proxecto formativo e as necesidades individuais dos participantes.

C. Escolas taller e casas de oficios.

As escolas taller e as casas de oficio son programas públicos de emprego-formación, coa finalidade de inserir os mozos desempregados menores de 25 anos. Estas iniciativas están promovidas polo Estado, corporacións locais, comunidades autónomas, organismos autónomos, sociedades estatais, sindicatos, asociacións e fundacións sen ánimo de lucro.

As escolas taller son entidades de existencia temporal nas que a aprendizaxe se alterna con traballo produtivo en actividades relacionadas con: a recuperación do patrimonio artístico, histórico, cultural ou natural. A rehabilitación de entornos urbanos ou do medio ambiente. A recuperación de estruturas de titularidade pública para centro de iniciativa empresarial, ou calquer outra de carácter público ou social.

Os proxectos constarán dunha etapa formativa e outra de formación en alternancia co traballo. A duración de ambas non pode ser inferior a un ano nen superior a dous; a primeira será de seis meses.

As casas de oficios son centros de aprendizaxe e de animación do emprego xuvenil de carácter temporal, principalmente nos núcleos urbanos. A duración dos proxectos será de 1 ano. Con etapas de seis meses tanto para formación como para o traballo en alternancia.

Tanto nas escolas taller como nas casas de oficio, durante a primeira etapa os alumnos teñen dereito a perceber bolsas de axuda, as establecidas no plano FIP. Durante a segunda os alumnos son contratados baixo a modalidade de contrato para a formación.

22.2.- Formación continua de traballadores ocupados.

Através do IIº Acordo Estatal de Formación Contínua (Governo, organizacións sindicais e asociacións empresariais) con vixencia do 1 de xaneiro de 1997 ao 31 de decembro do 2000, regulan-se as accións formativas dos traballadores asalariados, tanto do sector público como privado.

As accións formativas que establece o acordo poden ser as seguintes:

- 1) Planos de formación:
 - de Empresa, para empresas con 100 ou máis traballadores,
 - Agrupados, promovidos por organizacións empresariais ou sindicais dirixidos a dous ou máis empresas que no seu conxunto ocupen, polo menos, a 100 traballadores,
 - Intersectoriais.
- 2) Permisos individuais de formación.
- 3) Accións complementarias e de acompañamento da formación.

Este Acordo está xestionado pola Fundación para a Formación Contínua na Empresa (FORCEM). Para tal efecto o padroado desta Fundación pode actuar como Comisión Mixta Estatal de Formación Contínua. A dita comisión está composta por 8 representantes das organizacións sindicais e oito das organizacións empresariais, asinantes do Acordo.

Así mesmo, os convénios colectivos sectoriais ou estatais ou acordos específicos poden prever comisións paritarias sectoriais, integradas por representantes de organizacións sindicais e empresariais.

Tamén se constitúen, no ámbito dunha Comunidade Autónoma, Comisións Paritarias Territoriais, como a de Galiza, integradas por organizacións empresariais e sindicais.

O financiamento deste Acordo e os planos e accións formativas financian-se coas cotizacións de empresarios e traballadores á Formación Profesional. Da dita cotización a cantidade que resulte de aplicar o 0,35% á base da dita continxencia, afecta-se ao financiamento das accións formativas acollidas ao Acordo Estatal de Formación Contínua. Para o financiamento da formación contínua nas Administracións Públicas destina-se un 9,75% da cantidade indicada.

1. Planos de Formación.

As empresas que queiran financiar as súas accións formativas con cargo a este acordo deben elaborar un plano de empresa propio ou adscriber-se a un agrupado. Os planos de formación poden ter unha duración superior á anual, debendo, en tal caso, ser presentados e tramitados desagregados por períodos anuais.

Para que as empresas poidan financiar planos propios, sempre que ocupen a 100 traballadores ou máis, con cargo ao acordo, deben:

- a) Someter o plano á información dos representantes dos traballadores.
- b) Apresentar o plano para a súa aprobación, no modelo de solicitude, ante a Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- c) Remeter, antes de empezar as accións formativas, aos representantes legais dos traballadores na empresa a lista de participantes, data de inicio, lugar e horarios de impartición.

As organizacións empresariais ou as sindicais representativas no ámbito sectorial ou territorial correspondente poden promover accións para grupos de empresas (Planos Agrupados) que ocupen en conxunto, polo menos, a 100 traballadores.

Os Planos Intersectoriais son os presentados polas organizacións empresariais e sindicais que transcendan o ámbito sectorial e que afecten a actividades formativas que teñan unha compoñente comun a varias ramas de actividade. Estes planos poderán-se presentar directamente ante a Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, ou ben nas comunidades autónomas através das Comisións Paritarias territoriais.

2. Permisos individuais de formación.

As organizacións asinantes do acordo (a CIG é asinante) establecerán un réxime de permisos individuais de formación nos seguintes termos:

- a) Poden solicitar-se permisos de formación para as accións:
 - Non incluídas no Plano de empresa ou agrupado.
 - Dirixidas á cualificación técnico-profesional do traballador.
 - Recoñecidas por titulación oficial.
 - Que correspondan a formación presencial.
- b) Os traballadores solicitantes reunirán os seguintes requisitos:
 - Antigüidade de, polo menos, un ano na empresa en que preste servizos.
 - Solicitar o permiso por escrito á dirección da empresa, cunha antelación mínima de tres meses ao inicio da acción de formación. A dita solicitude especificará: obxectivo, calendario e lugar de impartición.
 - Teñen prioridade os traballadores que no prazo anterior de 12 meses non participasen en accións formativas contempladas no Acordo.
- c) A duración máxima do permiso é de 200 horas de xornada.
- d) A remuneración así como as cotizacións á Seguridade Social reportadas polo traballador e a empresa durante o período é financiada pola Comisión Paritaria territorial. O traballador percebe durante o permiso unha cantidade igual ao seu salario; este salario está constituído por: salario base, antigüidade e complementos fixos recollidos no correspondente convenio.

3. Accións complementarias e de acompañamento.

Poden-se financiar con cargo ao Acordo accións complementarias e de acompañamento á formación para: a detención de necesidades formativas, a elaboración de ferramentas ou metodoloxías aplicábeis

aos planos, a difusión da formación continua e aquelas que melloren a eficiencia do sistema de formación continua.

23

O dereito do traballo

De acordo cunha concepción formalista, pode-se definir o Dereito do Traballo como a ordenación xurídica do traballo asalariado ou prestado por conta allea.

O dereito do traballo é unha categoría cultural froito do sistema capitalista industrial. Non é, polo tanto, o do traballo un conflito máis dentro dunha estrutura social pluralmente conflictiva, como é a sociedade capitalista, senón que se trata do auténtico motor de todas as súas contradicións, do seu conflito central e consubstancial.

No sistema de produción capitalista o proceso de produción de bens e servizos exprésase, através da combinación dos diversos factores que interveñen no mesmo, a partir dunha relación básica: o intercambio de traballo asalariado por salario. Mediante a prestación do traballo asalariado ou por conta allea, os traballadores contribuen ao sistema productivo coa forza de traballo necesaria para a realización dos bens con destino a mercado. En tanto que o empresario ou titular dos medios de produción retribúe conseguintemente, através da prestación salarial, a incorporación da man de obra precisa para o funcionamento da empresa.

Esta relación desigual dá lugar a un conflito protagonizado por antagonistas sociais: o obreiro asalariado (o proletariado ou “a clase dos traballadores asalariados modernos que, privados de medios de produción propios, se ven obrigados a vender a súa forza de traballo para poderen existir”), por unha banda, e o capitalista ou empresario (a burguesía ou “clase dos capitalistas modernos que son propietarios dos medios de produción social e empregan traballo asalariado”) por outro. As relacións de produción capitalista son esencialmente relacións dialécticas entre aportadores asalariados de forza de traballo e posuidores de medios de produción que utilizan o traballo daqueles e o conflito resultante eríxese na contraposición central do sistema, o que fundamenta a loita de clases.

O fundamento histórico do dereito do traballo, a súa razón de ser como disciplina independente, non é outro que o de servir ao proceso de xuridificación do conflito entre o traballo asalariado e o capital, da súa integración ou institucionalización polo Estado liberal burgués. O tránsito dunha fase mercantil a outra industrial dentro do desenvolvemento capitalista, que imporá a fin de contas a “xeneralización” dun novo conflito social entre novos antagonistas históricos, tiña de exixir indefectiblemente a creación dun novo corpo normativo integrador que cumprise a misión de impoñer ao conflito industrial unha canle de desenvolvemento compatíbel co mantimento e o desenvolvemento do modo de produción capitalista e as paredes mestras da sociedade burguesa.

A lexislación obreira responde, así pois, a unha solución defensiva do Estado burgués para, através dunha normativa protectora dos traballadores, prover á integración do conflito social en termos compatíbeis coa viabilidade do sistema establecido, asegurando deste xeito a dominación das relacións de produción capitalistas. Trata-se de ceder a tempo o menos (as condicións de vida e de traballo do proletariado) de xeito eficaz, para conservar o máis, o propio sistema de explotación do traballo asalariado.

23.1.- Fontes do dereito do traballo.

En primeiro lugar están as constituídas polo contrato de traballo, a lei ou disposicións regulamentarias que son a manifestación do papel protector do dereito do traballo. Co recoñecemento dos dereitos colectivos e a necesidade de atopar unha solución satisfactoria aos conflitos que poden resultar deles, aparece outra fonte xurídica: o convenio colectivo, destinado a afirmar e completar a obra do lexislador.

A combinación destas fontes diferentes desempeña un papel de impulso na evolución recente do dereito do traballo. Este é ante todo o resultado dun diálogo constante entre a lei e o convenio ou acordo colectivo, inspirando-se un no outro ou dando-lle a posibilidade, sexa de mellorar nun marco limitado (convenio ou acordo), sexa de xeneralizar (norma) para realizar en definitiva unha síntese da regulación xeral e da negociación colectiva.

Por riba do dereito interno, a regulación internacional (Unión Europea, OIT) orienta a evolución do dereito do traballo.

A nivel inferior, os usos e costumes (do lugar ou profesión) poden precisar determinados aspectos da súa aplicación.

Esta multiplicidade de fontes permite comprender que a aplicación práctica do dereito de traballo presente algunha complexidade, pois as solucións dos problemas exigen a miúdo que se teñan en conta elementos legais, administrativos e convencionais.

Xunto aos elementos sinalados é necesario ter en conta unha serie de principios que orientan de xeito importante a aplicación do dereito neste campo.

1. Xerarquia normativa.

No dereito laboral o rango das normas dispón-se como segue:

- Constitución.
- Tratados e convenios internacionais.
- Disposicións legais: leis orgánicas, leis, decretos lexislativos e decretos leis.
- Disposicións regulamentarias: decretos e ordes ministeriais.
- Convenios colectivos.
- Contrato de traballo.
- Usos e costumes locais e profesionais.
- Principios xerais do dereito.

Os actos contrarios ás normas imperativas ou proibitivas resultan nulos de pleno dereito, salvo que nelas se estableza un efecto distinto para o caso de contravención.

As circulares internas da empresa aínda que carecen de valor normativo poden ter plena eficacia entre as partes como acordos privados.

2. Irrenunciabilidade de dereitos.

Os traballadores non poden dispoñer validamente, antes ou despois da súa adquisición dos dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais de dereito necesario, nen dos dereitos recoñecidos como indispoñíbeis por convenio colectivo. Igualmente se proíbe a transacción ou renuncia dos dereitos recoñecidos por sentenzas favorábeis ao traballador.

3. *In dubio pro operario.*

Significa que o sentido e alcance de aplicación da norma debe interpretar-se no sentido que resulte máis beneficioso para o traballador.

4. Norma máis favorábel.

Significa que o conflito entre dous ou máis normas laborais (estatais ou pactadas) se resolve aplicando a máis favorábel para o traballador. Determina-se o máis favorábel, apreciando os conceptos cuantificábeis no seu conxunto e en cómputo anual.

5. Condición máis beneficiosa.

Supón que o traballador pode manter os dereitos adquiridos, aínda que se aprobe posteriormente unha norma que estableza con carácter xeral condicións menos favorábeis que as que aquel veña desfrutando a título individual.

23.2. - Contido do dereito do traballo.

Pode-se dicir que este dereito intervén antes mesmo que a relación de traballo chegue a ser definitiva. Cobre, en primeiro lugar, a preparación ao traballo, formación profesional, a busca do emprego e o período de proba. O comezo da actividade laboral establece-se co contrato e no marco do que se desenvolve. Definicións:

- O contrato en función do que o traballador realiza as súas tarefas e pode en certas circunstancias ser suspendido (enfermidade, maternidade), así como os límites do poder disciplinario do que dispón o empresario durante a vida do contrato.
- As condicións nas que está chamado a realizar o seu traballo: duración do traballo, horas extras, descansos, días festivos, licenzas, permisos e vacacións, seguridade e saúde, así como as modalidades segundo as que o empresario pode determinar as condicións de execución do traballo na súa empresa.
- O salario que percebe en contrapartida ao traballo e que non pode ser inferior a un mínimo obrigatorio, así como a posibilidade de participar nos resultados económicos da empresa ou de perceber complementos ou distincións dos que se pode beneficiar.
- Meios de favorecer a participación dos traballadores na vida da empresa, fundamentalmente desenvolvendo a súa información e liberdade de expresión no seo da empresa.
- As estruturas de defensa (representación unitaria e sindical) e as de control que o traballador puido obter na nosa sociedade actual.
- Meios dos que dispón o empresario e o traballador se hai entre eles desacordo ou conflito respecto á execución da prestación ou a súa remuneración: mediación e arbitraje, así como o recurso á xurisdición social.
- Medidas para asegurar a igualdade profesional e prohibir toda forma de discriminación.
- Garantías de procedemento ou económicas, indemnizacións, dos que se beneficia o traballador cando é despedido ou sancionado.

O dereito do traballo fixa tamén os recursos de supervivencia que o traballador privado de

emprego debe obter (desemprego), así como tende a asegurar as medidas de incentivación ao emprego en beneficio de certos grupos de traballadores (mozos, minusválidos). Por último, é de sinalar que o respecto a esa regulación pode obter-se através do control que exercen os Tribunais ou a administración laboral por meio da Inspección de Traballo.

A norma laboral internacional

O Estado español incorpora á súa lexislación os tratados internacionais validamente celebrados, que será necesario publicá-los oficialmente para que poidan formar parte das normas propias.

A norma internacional posúe unha función constitucional de extrema importancia para o sistema de dereitos e liberdades do Estado español, na medida que contribúe a determinar o alcance de determinados dereitos. Así as normas relativas aos dereitos fundamentais e ás liberdades que o ordenamento constitucional reconece “interpretarán-se de conformidade coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias ratificados polo Estado español”. Unha norma que foi utilizada en non poucas ocasións pola xurisprudencia constitucional (tamén, pola ordinaria); en particular a propósito dos Convénios 87 e 98 da OIT, sobre liberdade sindical (SSTC 38/1981, 78/1982, 84/1989).

No proceso de internacionalización do dereito do traballo encontra na súa orixe a propia internacionalización dos presupostos sócio-económicos da prestación do traballo por conta allea. A lexislación obreira de cada estado non sería eficaz até que non conseguise unha dimensión verdadeiramente internacional. Non en balde por iso o movemento obreiro asumía, xa desde o primeiro momento, as teses do “internacionalismo proletario”, ao considerar “que a emancipación dos traballadores non é un problema unicamente local ou nacional, senón que, pola contra, este problema interesa a todas as nacións civilizadas”(preámbulo dos Estatutos da Primeira Internacional de Traballadores, congreso de Xenebra, 1866).

24.1.- A Organización Internacional do Traballo (OIT). Convénios e Recomendacións.

A “Parte XII” do Tratado de Versalles (arts. 378 a 427) decide no 1919 a creación da Organización Internacional do Traballo (OIT), coa misión de mellorar as condicións de traballo que, “polo grao de inxustiza, miséria e privacións que entrañan para gran número de persoas”, constitúen “unha ameaza para a paz e a harmonía universais”, formaba parte nas súas orixes da Sociedade de Nacións e hoxe é un organismo especializado das Nacións Unidas (ONU).

A composición da OIT é tripartita e polo tanto nela están representados os estados, con representacións dos gobernos, das organizacións sindicais máis representativas e das asociacións empresariais. Os seus órganos de goberno son: a Conferencia que se reúne con periodicidade anual, o Consello de Administración composto por 28 representantes dos gobernos, 14 das organizacións sindicais e 14 das organizacións empresariais. E por último a Oficina Internacional do Traballo, á fronte da cal está o Director Xeral da OIT.

A OIT leva a cabo catro funcións principais:

- 1) de asistencia técnica,
- 2) de organización de conferencias ou reunións internacionais,
- 3) de recompilación e difusión de información,
- 4) funcións normativa ou de elaboración e aprobación de convénios e recomendacións.

24.1.1.- Convénios, recomendacións e resolucións.

1. Os convénios.

Son tratados internacionais de carácter multilateral elaborados e adoptados pola OIT en materias propias da súa competencia. Os convénios requiren a aprobación da Conferencia por maioría de dous terzos de votos emitidos polos delegados presentes. Os convénios para que teñan eficacia deberán ser ratificados posteriormente por cada estado integrante da OIT.

2. Recomendacións.

Son simples propostas aos estados; estes están obrigados a someter as recomendacións aos órganos estatais competentes e a informar ao Director Xeral da Organización sobre a súa aplicación e a lexislación estatal afectada.

3. Resolucións.

Expresan simplemente a opinión ou criterio da Organización sobre determinadas materias. Carecen por iso de obrigatoriedade e adoitan ser meras anticipacións de futuros convénios ou recomendacións.

24.1.2. Alguns exemplos de convénios e recomendacións.

- Convénio 135 da OIT. Convénio relativo á protección e facilidades que deben outorgar-se aos representantes dos traballadores na empresa. Aprobado pola Conferencia Xeral convocada en Xenebra o 2 de xuño de 1971. Ratificado polo Estado español o 8 de novembro de 1972 e publicado no BOE do 4 de xullo de 1974.
- Recomendación 143 da OIT. Recomendación sobre a protección e facilidades que deben outorgar-se aos representantes dos traballadores na empresa. Aprobado pola Conferencia Xeral en Xenebra o 23 de xuño de 1971.
- Convénio 158 da OIT. Convénio sobre a terminación da relación do traballo por iniciativa do empregador. Aprobado pola Conferencia Xeral da OIT do 22 de xuño de 1982.
- Convénio 98 da OIT. Convénio relativo á aplicación dos principios do dereito de sindicación e de negociación colectiva. Aprobado pola Conferencia Xeral da OIT do 1 de xullo de 1949.
- Convénio 87 da OIT. Convénio relativo á liberdade sindical e á protección do dereito de sindicación. Aprobado pola Conferencia Xeral da OIT celebrada en Xenebra o 9 de xullo de 1948.

24.2. Outras organizacións internacionais: as Nacións Unidas e o Consello de Europa.

24.2.1.- As Nacións Unidas.

Corresponde-lle á Asemblea Xeral da ONU e, baixo a súa autoridade, ao Consello Económico e Social da Organización (órgao principal con competencia xeral "con respecto a asuntos internacionais de carácter económico, social, cultural, educativo e sanitario") promover (de acordo coa carta da ONU) "níveis de vida máis elevados, traballo permanente para todos e o desenvolvemento económico e social".

Como consecuencia dos traballos da ONU existen dous importantes instrumentos internacionais:

1. O *Pacto Internacional de dereitos civís e políticos* (1966, ratificado polo Estado español en 1977), que contén no seu articulado normas de proxección sobre o ámbito xurídico-laboral: a prohibición de discriminación, o dereito de reunión pacífica, o dereito de libre asociación e, en particular, “o dereito a fundar sindicatos e a afiliarse a eles para a protección dos seus intereses”.
2. *Pacto internacional de dereitos económicos, sociais e culturais* (1966, ratificado polo Estado español no 1977), que dedica boa parte do seu contido aos dereitos laborais, individuais e colectivos:
 - O dereito ao traballo de toda persoa, impondo aos estados medidas para garanti-lo.
 - O dereito de toda persoa ao gozo de condicións de traballo equitativas e satisfactorias: salario digno e igual por traballo de igual valor, seguridade e hixiene no traballo, iguais oportunidades de promoción para todos os traballadores, descansos no traballo.
 - O dereito de toda persoa á Seguridade Social.
 - A liberdade sindical, que á súa vez comprende:
 - 1) o dereito de toda persoa “a fundar sindicatos e a afiliarse a ela da súa elección”, sen prexuízo dos límites que estableceza a lei e que sexan necesarios nunha sociedade democrática en interese da seguridade nacional ou da orde pública, ou para a protección dos dereitos e liberdades alleos,
 - 2) o dereito dos sindicatos “a formar federacións ou confederacións nacionais e o destas a fundar organizacións sindicais internacionais ou a afiliarse ás mesmas”,
 - 3) o dereito dos sindicatos a “funcionar sen obstáculos” e sen outras limitacións que as referidas no punto primeiro.
 - 4) O dereito de folga, exercido de conformidade coas leis de cada país. O recoñecemento do dereito non impide someter a restricións legais o seu exercicio polos membros das forzas armadas ou da Administración do Estado.

24.2.2. - O Consello de Europa (Tratado de Londres, 1949).

O Consello de Europa levou a cabo unha importante acción normativa en materia laboral que se recolle nos seus principais convencións internacionais:

1. O Convención Europeo para a Protección dos Dereitos Humanos e Liberdades Fundamentais (1950, ratificado polo Estado español en 1979).

Este Convención prohibiu o traballo forzoso obrigatorio, o dereito a fundar sindicatos e a afiliación aos mesmos para defensa dos seus intereses.
2. A Carta Social Europea (1961, ratificada polo Estado español en 1980).

Recoñece os dereitos individuais e colectivos ao traballo, a desfrutar de condicións de traballo equitativas, á seguridade e hixiene no traballo, a unha remuneración equitativa, á libre asociación de traballadores e empresarios, á negociación colectiva, á protección de mozos/as traballadores, á protección das mulleres traballadoras, á orientación e formación profesionais, á seguridade social e a protección da saúde e á protección dos emigrantes e dos minusválidos.

24.3.- O Dereito social da Unión Europea.

A partir do Tratado da Unión Europea (TUE, Maastricht, 7 de febreiro de 1992) consolida-se o modelo de unión europea que se asenta fundamentalmente no neoliberalismo e monetarismo, con escasos avances nos mecanismos democráticos de decisión e nulas melloras nos aspectos sociais. Produce-se unha reforma do Tratado de Roma e a Acta Única con importantes contributos.

As institucións e órgas de goberno da Unión Europea son basicamente seis:

- o Consello Europeo,
- o Parlamento Europeo,
- o Consello de Ministros,
- a Comisión,
- o Tribunal de Xustiza, e
- o Tribunal de Contas.

O Consello e a Comisión están asistidos por un Comité Económico e Social e por un Comité das Rexións, con funcións consultivas. Como instrumentos da Unión Económica e Monetaria existen, ademais, un Banco Central Europeo e un Banco Europeo de Investimentos.

O Consello Europeo é o máximo órgano político da comunidade, e está integrado polos Xefes de Estado ou de Goberno dos estados membros, así como polo Presidente da Comisión, asistidos polos Ministros de Asuntos Exteriores dos estados e por un membro da propia Comisión.

O Consello de Ministros representa basicamente os intereses dos estados membros dentro da Comunidade, coa función esencial de exercer o poder lexislativo ou normativo da mesma, modificando ou rexeitando as propostas que presente a Comisión para o desenvolvemento dos seus obxectivos.

A Comisión dispón de iniciativa lexislativa no conxunto das políticas comunitarias e de xestión e execución do orzamento. Está composta por dezasete comisarios responsábeis de áreas específicas, designados polos estados membros para un mandato de catro anos renovábeis, de entre os que o Consello nomea un presidente.

O Comité Económico e Social desempeña unha función de carácter consultivo, por propia iniciativa ou a instancia de parte, preceptiva ou facultativamente, segundo os casos. Está integrado por representantes dos diferentes sectores da vida económica e social da Comunidade (empresarios, traballadores, agricultores, transportistas, comerciantes, artesáns e profesionais liberais). Os 189 membros do Comité son nomeados por acordo unánime do Consello, para un período de catro anos, renovábeis.

24.3.1.- O Dereito comunitario: regulamentos, directivas e decisións.

1. O Regulamento, que terá un "alcance xeral", "será obrigatorio en todos os seus elementos e directamente aplicábel en cada Estado membro".

2. A Directiva, que “obrigará ao Estado membro destinatario en canto ao resultado que debe acadar-se”, deixando, porén, ás autoridades estatais “a elección do xeito e dos medios”.
3. A Decisión é, en tanto que acto normativo de carácter particular, “obrigatoria en todos os seus elementos para todos os seus destinatarios”.
4. Outros instrumentos xurídicos de actuación comunitaria previstos no artigo 189 TCE (*recomendacións e ditames*), enfin, “non serán vinculantes”, carecendo por iso de carácter normativo.

Corresponde realmente aos órganos xudiciais dos estados membros da Comunidade, isto é, aos propios xuíces estatais, convertidos para tal fin en verdadeiros xuíces comunitarios, a aplicación directa do Dereito comunitario conforme aos principios examinados, sen prexuízo das competencias xurisdiccionais que neste punto ten atribuídas o Tribunal de Xustiza da Comunidade Europea; en concreto o recurso por incumprimento e a decisión prexudicial.

24.3.2. - O Dereito social comunitario.

Por Dereito social comunitario temos que entender a rama do ordenamento da Comunidade Europea destinada a formalizar xuridicamente a política social comunitaria (relacións laborais e de protección social en xeral) aínda que de momento non tivo un desenvolvemento en temas importantes das relacións de traballo. Até o de agora limita-se a normas relacionadas cunha dobre temática:

- 1) a política de emprego (libre circulación de traballadores, seguridade social dos traballadores migrantes e Fondo social europeo),
- 2) a harmonización das lexislacións sociais dos estados membros en diferentes ámbitos das relacións de traballo.

Catro son os aspectos fundamentais que se acaban de regular na liña da harmonización das lexislacións sociais dos estados membros, através fundamentalmente de Directivas:

1. Igualdade de trato e non discriminación por razón de sexo.

A partir do “principio de igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos para un mesmo traballo” concretaron-se até o de agora as seguintes cinco directivas:

 - Directiva do Consello 75/117/CEE, do 10 de febreiro de 1975, relativa á aplicación do principio de igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos.
 - Directiva do Consello 76/207/CEE, do 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.
 - Directiva do Consello 79/7/CEE, do 19 de decembro de 1978, relativa á aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social.
 - Directiva do Consello 86/378/CEE, do 24 de xullo de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres nos reximes profesionais de seguridade social.
 - Directiva do Consello 86/613/CEE, do 11 de decembro de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exerzan unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade.

2. Crise e reestruturación de empresas.

A protección dos dereitos dos traballadores en situacións de crise da empresa manifesta-se, pola súa parte, dentro da política de harmonización de lexislacións nas seguintes Directivas:

- Directiva do Consello 75/129/CEE, do 17 de febreiro de 1975, referente aos despedimentos colectivos (modificada pola Directiva 92/56/CEE, do 24 de xuño de 1992).
- Directiva do Consello 77/129/CEE, do 14 de febreiro de 1987, sobre o mantimento dos dereitos dos traballadores en casos de traspasos de empresas, de centros de actividade ou de partes de centros de actividade.
- Directiva do Consello 80/987/CEE, do 20 de outubro de 1980, relativa á protección dos traballadores asalariados no caso de insolvencia do empresario.

3. Seguridade e saúde no traballo.

O Tratado da Comunidade Europea establece que os estados membros procurarán promover a mellora, en particular, do medio de traballo, para protexer a seguridade e a saúde dos traballadores, e fixarán como obxectivo a harmonización, dentro do progreso, das condicións existentes nese ámbito; para tal fin, o Consello deberá adoptar por maioría cualificada, mediante Directivas, "as disposicións mínimas que se aplicarán progresivamente, tendo en conta as condicións e regulacións técnicas existentes en cada un dos Estados membros".

Deste xeito, aproba-se a Directiva do Consello 89/391/CEE, do 12 de xuño de 1989, sobre aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade dos traballadores no traballo, verdadeira Directiva marco na materia. Desta derivan-se as seguintes Directivas específicas:

- os lugares de traballo (Directiva do Consello 89/654/CEE, do 30 de novembro de 1989),
- a utilización polos traballadores das equipas de traballo (Directiva do Consello 89/655/CEE, do 30 de novembro de 1989),
- a utilización polos traballadores das equipas de protección individual (Directiva do Consello 89/656/CEE, do 30 de novembro),
- manipulación manual de cargas que entrañen riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores (Directiva do Consello 90/269/CEE, do 29 de maio de 1990),
- o traballo con equipas que inclúen pantallas de visualización (Directiva do Consello 90/270/CEE, do 29 de maio de 1990),
- a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes carcinógenos durante o traballo (Directiva do Consello 90/394/CEE, do 28 de xuño de 1990),
- a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo (Directiva do Consello 90/679/CEE, do 26 de novembro de 1990),

- a seguridade e saúde nas obras de construción temporais ou móbeis (Directiva do Consello 92/57/CEE, do 24 de xuño de 1992),
- a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou no período de lactación (Directiva do Consello (92/85/CEE, do 19 de outubro de 1992), e
- a mellora da protección en materia de seguridade e de saúde dos traballadores da industrias extractivas por sondaxes (Directiva do Consello 92/91/CEE, do 3 de novembro de 1992).

4. Dereitos de información dos traballadores.

Nos termos contidos na Directiva do Consello 91/533/CEE, do 14 de outubro, o empresario estará obrigado a pór en coñecimento do traballador os “elementos esenciais” do contrato de traballo ou da relación laboral (polo menos, a identidade das partes, o lugar de traballo, a denominación, o grao, a calidade ou a categoría do posto de traballo, a duración do contrato, a duración das vacacións pagadas e dos prazos de preaviso en caso de remate do contrato, a retribución e a periodicidade do pagamento, a xornada de traballo e, se é o caso, a mención dos convénios colectivos que regulen as condicións laborais. Esta información poderá derivar-se da entrega ao traballador, no prazo máximo de dous meses tras o comezo do seu traballo, dun contrato de traballo escrito, dunha carta de contratación ou dun ou máis documentos escritos que incluan a maior parte dos elementos indicados.

O sindicalismo: panorama sindical galego.

A historia do movemento sindical mundial é unha constante combinación de presión e negociación na procura de obxectivos inmediatos e de carácter máis xeral. En todas as épocas, os traballadores e traballadoras do mundo, nas distintas formas que foron adoptando (escravitude, servidume, proletariado...) pretendían a solución inmediata dos seus problemas e aspiraban a modelos sociais novos e xustos e igualitarios.

A historia propia do movemento sindical galego comparte as características devanditas e incorpora os ideais do pleno autogoberno da nosa nación e o exercicio do dereito de autodeterminación como propostas para a superación da situación de dependencia económica, política e cultural de Galiza. Nese camiño, a autoorganización sindical e política é imprescindible para calquer proxecto de construción nacional.

As traballadoras e traballadores de Galiza, organizados na CIG, compartimos co resto do movemento sindical mundial os ideais e fins que están na orixe mesma do movemento obreiro: o pleno desenvolvemento de todas as capacidades humanas, a procura do máximo benestar social e da felicidade, o exercicio cotián de todos os dereitos humanos e sociais, a xustiza, a igualdade, fraternidade e solidariedade universais, a superación de todos os modelos de organización económica, social ou política que leven aparelhada a explotación e/ou opresión de seres humanos como individuos, clases e nacións, da marxinação, a fame e a miséria, dos factores e causas da desigualdade e dos desequilibrios mundiais.

25.1.- Marco Galego de Relacións Laborais.

A consecución dun Marco Galego de Relacións Laborais pasa pola transformación do actual marco xurídico-político e, no inmediato, por un cambio profundo no Goberno da Xunta de Galiza. A verificación do marco propio vai depender en grande parte da transferencia de todas as competencias en materia laboral á Xunta de Galiza incluídas as de desenvolvemento lexislativo, tendo en conta que a delegación da competencia normativa é algo perfectamente realizábel dentro da actual lexislación.

Neste Marco habería que contar co outro interlocutor, a patronal, pero os sindicatos topamos coa falta dun verdadeiro interlocutor por parte dos empresarios, non sómente motivado pola actual dirección da CEG, senón porque na práctica se trata dunha suma de asociacións absolutamente desconectadas unhas doutras sen proxecto que as vencelle, que cobre as súas faltas de definición por reproducións miméticas da grande patronal estatal. Non contamos polo tanto cunha verdadeira organización empresarial que, ademais, aposte polo país, e que se implique na normalización das relacións laborais en Galiza.

O Marco Galego basea-se nun cincuenta por cento tamén na capacidade normativa derivada da Autonomía Colectiva. É no ámbito galego da negociación colectiva no que o sindicalismo nacionalista se move como peixe na auga. E non só nos convénios que abranguen o noso territorio nacional, senón tamén en todos os procesos negociadores que fiquen dentro, sexan de ámbito provincial, comarcal ou de empresa. Por iso é polo que debemos apostar decididamente

por facer máis negociación colectiva, por estendé-la a máis traballadores e traballadoras, por desbloquear situacións que sabemos que non conducen a nengures. É importantísimo que a negociación colectiva non marche para Madrid, xa que se reduce a nosa capacidade de decisión e a negociación escapa do control dos traballadores e traballadoras. Temos que ensanchar o concepto de negociación colectiva e asumir que todos os acordos que se conseguen na empresa, sexan salariais, de condicións de traballo ou de melloras sociais, son negociación colectiva aínda que non se plasmen en convénios. Polo tanto, afortalar a negociación colectiva é a mellor contribución á plasmación práctica do marco propio de relacións laborais.

25.2.- Institucional.

Son importantes as transferencias recibidas pola Xunta de Galiza en materia laboral, concretamente en materia de emprego, saúde laboral, mediación, arbitraje e conciliación, eleccións sindicais, etc. Con seren importantes non son utilizadas en toda a súa capacidade pola administración galega. O noso país continua privado de poder legislar en materia laboral e así poder regular as relacións laborais en Galiza con institucións xurídicas propias.

No ano 1988 criou-se o Consello Galego de Relacións Laborais a partir dun acordo Xunta-sindicatos no que o sindicalismo nacionalista tivo un papel de primeira orde por ter reclamado esta institución durante anos e con forza.

O Consello Galego de Relacións Laborais é un órgano de encontro e de diálogo institucional entre a organización de empresarios, a CEG, e os sindicatos máis representativos CIG, CCOO e UGT, así como un órgano consultivo e asesor da Xunta de Galiza.

Un dos resultados máis importantes do labor realizado por este Consello foi o AGA I, que é un acordo interprofesional para a resolución extraxudicial de conflitos colectivos, e que terá continuación proximamente no AGA II para a resolución extraxudicial de conflitos individuais de traballo.

Ademais, fixo un importante labor no proceso de normalización e articulación da negociación colectiva en Galiza, impulsando acordos entre organizacións patronais sectoriais e sindicatos para establecer convénios de ámbito galego.

Tamén desenvolve un intenso labor formativo, coa realización de cursos e xornadas divulgativas que ten no Curso Superior de Relacións Laborais, o seu produto estrela. Tamén realiza publicacións da importancia do Informe sobre a situación sociolaboral da Comunidade Galega, e a Revista Galega de Dereito Social, publicación de grande interese por ser o principal medio de difusión da xurisprudencia realizada en Galiza.

Polo tanto, o Consello Galego de Relacións Laborais é unha institución básica que vai sentando peares importantes en que sustentar o Marco Galego de Relacións Laborais.

Outro órgano institucional de importancia para a consolidación dun marco propio é o Consello Económico e Social de Galiza. O labor desta institución afasta-se máis da temática estritamente laboral aínda que toca temas de transcendental importancia desde o punto de vista da economía e da súa repercusión sobre os traballadores e o conxunto da cidadanía, polo seu carácter social.

O Consello Galego de Saúde e Hixiene no Traballo é outro dos organismos consultivos cun papel de vital importancia pola incidencia actual das políticas de prevención de riscos laborais no mundo sindical, ocupando boa parte da acción sindical sectorial e de empresa. Este órgano tripartito permite-nos trasladar á Administración galega as principais reivindicacións dos traballadores en materia de seguridade e saúde, así como controlar o traballo da Dirección Xeral de Seguridade e Saúde no Traballo á Inspección de Traballo.

25.3.- Panorama sindical.

O sindicalismo estatal foi incapaz de se opor á *contrarreforma* laboral de 1994; mesmo facilitou a súa implantación através da negociación colectiva, e co recente asinamento do chamado “Acordo para a estabilidade no emprego” presenta unha faciana en esencia colaboracionista. A moso unha atitude sindical derrotista, claramente escorada á representación institucional e á negociación por arriba, defende un anovado españolismo e fai gala dun burocratismo centralista que pode utilizar para afortalar o poder das cúpulas dirixentes, pero que arreda cada vez máis a súa actividade dos intereses dos traballadores e traballadoras que din representar. O acordo para recortar as pensións, subscrito por CCOO e UGT, o asinamento do convenio estatal das ETTs, o último asinamento do convenio da banca, as negociacións de substitución de determinadas ordenanzas laborais, a súa insistencia na modificación do artigo 84 do ET, e mais os ataques, moitas veces desaforados, contra o sindicalismo nacionalista, simbolizan esa triste escalada de entreguismo da que estamos a falar e afonda na debilidade dun movemento obreiro máis necesitado que nunca dunha estratexia mobilizadora ao redor de propostas claras, como as que a CIG apresentou na Plataforma Galega de Acción Sindical.

Recentemente, o asinamento dos “Acordos para a Estabilidade no Emprego e a Negociación Colectiva” afonda máis na dinámica entreguista do sindicalismo español e na consolidación do seu modelo sindical institucional e burocrático. Con estes Acordos lexítima-se a *contrarreforma* de 1994, xa que non se recuperan nengun dos dereitos perdidos daquela. A patronal consegue o seu propósito de abaratar o despedimento, fundamentalmente através de dúas vías: aumentando os casos tipificados como causas obxectivas para facilitar a expulsión de traballadoras e traballadores fixos cunha indemnización máis baixa e creando unha nova modalidade de contratación indefinida, dirixida a colectivos moi numerosos, de xeito que cando o empresario despida improcedentemente alegando causas obxectivas as persoas afectadas recibirán só unha indemnización de 33 días por ano cun límite de 24 mensualidades. Manteñen-se practicamente a totalidade das modalidades de contratación temporal existentes, xa que os contratos de fomento de emprego e lanzamento de nova actividade que agora van ser suprimidos tiñan unha activa utilización en Galiza, inferior ao 5%. Explicita-se, con carácter obrigacional, a vontade centralizadora dos asinantes, que pretenden estruturar a negociación colectiva conforme a uns cantos convenidos estatais, mentres que deixan para outros ámbitos, o territorial e o de empresa, somente o desenvolvemento do acordado ou a negociación daquelas cuestións marxinais non contempladas no convenio estatal. Estabelece-se un Acordo sobre Cobertura de Baleiros para 22 subsectores onde non existe representación patronal a nivel estatal, tratando de normar aquelas cuestións non resoltas polo Estatuto dos Traballadores e regulando de xeito moi xenérico cuestións como clasificación profesional, faltas e sancións, promoción profesional e estrutura salarial, mais que sen embargo non é capaz de asegurar o complemento de antigüidade, nen de arrincar compromisos para abordar realmente a negociación colectiva naqueles casos onde sexa posíbel, como en pesca, en establecementos sanitarios de hospitalización, en garaxes, en espectáculos e deportes, etc.

No 1998 asinaron-se uns acordos polo emprego en Galiza, por parte da Xunta, CEG, CCOO e UGT, que constituen unha nova fraude aos traballadores e á sociedade galega en xeral, xa que non fornecen ningunha medida de importancia en clave de emprego, limitando-se exclusivamente a facilitar incentivos á contratación para as empresas privadas. Novamente o sindicalismo estatal divide ao movemento sindical en Galiza dando un novo aval ao goberno de dereitas do PP.

Pero aínda que as cousas sexan así, isto non quer dicir que a CIG non vaia considerar a partir de agora a unidade de acción cando sexa posíbel. A política de alianzas debe ser un obxectivo permanente e dialéctico no tocante a analizar as conxunturas concretas e sen hipotecar o carácter de clase e combativo da nosa organización.

25.4.- Estrutura e marcos de negociación colectiva.

No Estado español, desde os Pactos da Moncloa (1977) e, sobretudo, desde 1980, prodúcese un forte proceso de centralización da negociación colectiva através dos pactos sociais subscritos polo sindicalismo españolista. Esta tendencia á centralización continua presente e acentúase nos últimos tempos debido principalmente á perda de vixencia das ordenanzas laborais e ao acordo entre CCOO-UGT e CEOE-CEPYME para a súa substitución negociada. Nos próximos anos é perfectamente previsíbel que esta tendencia centralizadora continúe, tentando que a negociación colectiva pivote sobre os convénios sectoriais estatais, porque CCOO e UGT utilizan esa extratexia para afianzar a súa hexemonia conforme á burocratización e dirixismo na negociación e porque, en realidade, a quen serve é á patronal, que sabe perfectamente que o ámbito estatal implica acordos descafeinados, de contidos empobrecidos. En efecto, o convenio estatal basea-se no afastamento dos afectados respecto dos representantes sindicais e potencia a súa debilidade. O convenio estatal consolida un modelo sindical burocratizado, no que as organizacións de base tenden a perder importancia dentro da estrutura do sindicato e se esclerotizan, adoptando un método de traballo puramente consignista. Non hai mellora das condicións sociolaborais; só hai un intento de monopolismo sindical e patronal que illa aos traballadores e ás estruturas sindicais de base, e con iso provoca-se a desafiliación dos traballadores/as porque as cuestións a negociar son excesivamente xerais e non responden ás necesidades e intereses concretos, potencia a desinformación e impón unha dinámica onde as cúpulas "resolven" sen a participación próxima das persoas afectadas. O convenio estatal actúa como un acordo antidemocrático cando trata de coartar o dereito á negociación e de se impor a unha maioría sindical que se inclinou por outras opcións e chegou a acordos coa patronal nun ámbito de negociación (galego, provincial...) en que é facilmente constatábel a representatividade real das partes negociadoras. A estratexia centralizadora atenta contra o dereito a establecer marcos propios de relacións laborais e pretende condenar ao movemento obreiro galego a un papel subordinado á acción sindical de ámbito estatal; non respeta o carácter plurinacional do Estado español e nen tan sequer respeta as competencias do Estatuto de Autonomía.

A estratexia das organizacións sindicais e empresariais de ámbito estatal de suprimir ou reducir os ámbitos provinciais, comarcais ou interprovinciais, en favor da implantación de convénios estatais de mínimos que formalmente dan cobertura a un amplo colectivo de traballadores/as e, pola outra, toda unha variada negociación no ámbito da empresa e centro de traballo na que na maioría dos casos os sindicatos non teñen ou teñen pouca implantación e os acordos acadados favorecen a flexibilidade das condicións de traballo, a individualización e das relacións laborais e os poderes discrecionais do empresario, desde a imposición dunha dinámica

de regresión social negociada. Este panorama laboral regresivo está tan asumido polas organizacións sindicais e empresariais de ámbito estatal que chegan a negociar, no marco do chamado “Pacto para o emprego”, unha estrutura negocial que de feito supón a modificación do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores e a prevalencia do convenio estatal, a non ser que consigamos unha correlación de forzas que obrigue real e legalmente á patronal a negociar convenios en Galiza. Este acordo significa un novo impulso centralizador e implica mecanismo de control sobre as sucursais galegas da CEOE, de CCOO e de UGT para someter-se a esa vontade centralista, o que previsiblemente fará máis difícil chegar a acordos que partan da realidade de Galiza e respondan ás súas necesidades.

A nosa posición de pular e afortalar o marco galego de negociación colectiva ten unha importancia vital no momento sindical actual. A defensa, extensión e desenvolvemento dos convenios negociados e por negociar en Galiza constitúe unha das principais exixencias para o movemento obreiro galego e para o sindicalismo nacionalista e de clase que representamos, no camiño do Marco Galego de Relacións Laborais.

25.5.- Reparto do traballo.

A gravidade das condicións de traballo, de precariedade e de explotación, son moitas veces superadas por realidades que aínda van máis alá do permitido legalmente, de economía submerxida, de horarios abusivos, de saláris miserentos, de falso traballo a tempo parcial e de amplos colectivos sen convenio; situacións de feito onde só hai explotación e poucos ou ningún dereito.

Dada a drástica transformación que está a sufrir o traballo e dado o aumento xeométrico da produtividade, parece que a medra económica é condición necesaria pero non suficiente para absorber a oferta de traballo e o desemprego acumulado, polo que a organización social do emprego debería tamén cambiar en relación coas novas circunstancias. Neste debate de futuro, que requere modificacións sociais e culturais de envergadura, o sindicalismo debe ver-se a si propio como instrumento de transformación social desde a perspectiva de clase.

En principio, é ben aclarar que existen xa formas de repartir o traballo existente que non pretenden en realidade repartir a riqueza, que é por onde hai que empezar, senón a pobreza, o paro e os saláris. Recoñece-se que a economía capitalista occidental non é capaz de absorber a oferta de traballo e cinicamente se estimula á clase traballadora para que “solidariamente” renuncie a parte do seu salario e á seguridade dun emprego estábel para contribuir a rematar coa lacra social do paro. Pretende-se así sumar unha imoralidade a outra.

Por unha banda, reparte-se o traballo “externamente” através principalmente da baixa dos saláris reais, da temporalidade e alta rotación no emprego e do traballo a tempo parcial. Por outra, propón-se internamente, en determinadas empresas con diminución de demanda, a redución da xornada cunha diminución proporcional de salario.

Desde o sindicalismo non podemos estar a favor de tal reparto. Pensamos que o fundamental é crear novos empregos das man do crecemento da actividade produtiva e dos servizos e reivindicamos a necesidade de reducir a xornada semanal a 35 horas (no camiño das 32 horas e 4 días de traballo), non só para mellorar as condicións de vida, senón para crear emprego, o que

requer que a redución do tempo de traballo sexa importante e xeneralizada, a poder ser adoptada unánimemente no ámbito da UE.

Está claro que cada vez é necesario menos traballo para producir a mesma ou maior cantidade de produtos. Se a produtividade do traballo aumenta espectacularmente, como é posible que a redución do tempo de traballo apenas teña evolucionado desde 1983? E por outra parte, cal sería o paro actual se desde principios de século até 1983 non se reducise a xornada laboral nun 45%?

A complexidade do debate necesario sobre a reorganización e redistribución do traballo e a dificultade para conseguir rapidamente a xornada de 35 horas non son óbices para que a CIG reclame, como medida de reparto do traballo, un marco global, legal e convencional, que recoñeza dereitos individuais para se acoller voluntariamente a medidas de redución do tempo de traballo, deixando espazo para novas contratacións. As medidas que poden adoptar-se neste marco non son en absoluto desprezables, sempre que exista unha vontade de primá-las economicamente, xa que a redución do paro é unha cuestión de interese social na que debe intervir o Estado. Nesta dirección poderían tomar-se unha serie de medidas como: fomentar as xubilacións anticipadas a tempo total ou parcial, con obriga de contratación dun traballador parado, preferentemente novo. Facilitar que todas as persoas asalariadas poidan seguir un proceso de formación, a tempo parcial ou completo, por unha duración determinada. Permitir que as persoas que, voluntariamente queiran, podan optar por unha fórmula de xornada reducida coa obriga de ser substituída por outra. Recoñecer o dereito a acumular horas no seu haber (vacación ou horas extras) para desfrutar de períodos máis longos de inactividade, coa obriga de contratar outra persoa interina durante a súa vixencia. Facilitar que todas as persoas asalariadas poidan coller un ano sabático cada certo tempo, con incorporación inmediata ao seu posto de traballo ao rematar o ano de permiso.

Finalmente, debemos ter en conta que nos casos en que se trata de evitar despedimentos masivos ou deslocalización de empresas, a redución de xornada con redución de salario pode implicar unha mellor estratexia negociadora que as típicas baixas incentivadas e xubilacións anticipadas. O resultado da negociación é o determinante, pero debemos partir do principio de que en ningún suposto os traballadores non participarían dos incrementos da produtividade. En calquer caso, as autoridades estatais deberían apoiar un proceso negociador deste tipo e incentivá-lo economicamente, xa que as perdas de emprego teñen, cando menos, un efecto directo nos fondos do desemprego e na caída das cotizacións sociais.

Índice alfabético.-

A

Absentismo laboral.....
Absorción e compensación.....
Abuso de autoridade.....
Acción sindical na empresa.....
Acción social.....
Accións complementárias.....
Aceso ao emprego.....
Acidente de traballo e in itinere...
Acidente.....
Acordo de Formación Contínua...
Acordos marco.....
Acordos.....
Acoso sexual.....
Acredores.....
Actividade, Plus de.....
Acto de conciliación.....
Adesión.....
Administración Laboral.....
Administración Pública.....
Administración Tributaria.....
Afilación á Seguridade Social...
Afilación a un sindicato.....
Agosto.....
Alimentos.....
Alleidade
Aloxamento.....
Alta dirección.....
Alta médica.....
Altas e baixas da Seguridade Social..
Ambulatório.....
Ameazas.....
Amnistia.....
Antecipos.....
Antigüidade.....
Apoio ao emprego.....
Apropiación.....
Arbitraje.....
Árbitros.....
Áreas de saúde.....
Ascendentes.....
Ascensos.....
Asemblea.....
Aseos.....
Asesores.....
Asistencia ao traballo.....
Asistencia sanitaria.....
Asistencia social.....
Asistencia técnica.....
Asociación empresarial.....
Asociado.....
Atrasos.....
Audiencia.....
Auditoria.....
Ausencias do traballo.....

Autónomo.....
Autoridade laboral.....
Autoridade sanitária.....
Autos.....
Aval.....
Avogado
Axéncia privada de colocación...
Axuda domiciliária.....
Axudas de custo.....
Axudas e subvencións

B

Baixas na Seguridade Social.....
Banco social.....
Barricada.....
Base de cotización.....
Base reguladora.....
Boa fe.....
Boletins de cotizacións.....
Bolsas.....
Bonificacións na cotización á
Seguridade Social.....
Botiquín.....
Buque.....

C

Cabeza de familia.....
Cadro de persoal.....
Caducidade.....
Caixa de Aforros.....
Calendario.....
Calidade ou cantidade de traballo...
Candidaturas-candidatos.....
Canon de negociación.....
Cantidade (contía).....
Capacidade.....
Capital.....
Carbón.....
Caréncia.....
Cargo.....
Carné de conducir.....
Carta de despedimento.....
Cartilla.....
Casación.....
Casas de oficios.....
Categoría profesional.....
Causas de suspensión ou extinción
do contrato.....
CCOO.....
Censo.....
Centro e lugar de traballo.....
Centros.....
CEOE.....
CEPYME.....
Certificado.....
Cesamento.....
Cesión de traballadores.....
Citación.....

Clasificación Profesional.....
 Cláusula.....
 Coeficientes redutores.....
 Colaboración.....
 Colégio.....
 Colocación.....
 Comedores.....
 Comércio.....
 Comida.....
 Comisión de Seguridade e Saúde
 no Trabalho.....
 Comisión.....
 Comité de empresa.....
 Comité de Folga.....
 Comité de Seguridade e Saúde.....
 Comité Intercentros.....
 Compensación.....
 Competencia desleal.....
 Competencias.....
 Complemento salarial.....
 Complementos de mínimos.....
 Concellos.....
 Conciliación.....
 Concorrência.....
 Condición máis beneficiosa.....
 Condicións de traballo.....
 Condonación.....
 Conduta.....
 Conflicto colectivo.....
 Conflicto de competencias.....
 Conflictos individuais.....
 Conselleiros de sociedades.....
 Consello Económico e Social.....
 Consello.....
 Conserxes.....
 Construcción.....
 Consulta médica.....
 Continxencia.....
 Contratación.....
 Contratas.....
 Contrato de traballo.....
 Contrato.....
 Control.....
 Controlador laboral.....
 Convénio colectivo.....
 Convénio especial.....
 Convénio extraestatutario.....
 Convénios de colaboración.....
 Convénios internacionais.....
 Convivencia.....
 Cónxuxe.....
 Cooperativa de traballo asociado...
 Cópia básica do contrato.....
 Costume.....
 Cota
 Cotización á Seguridade Social..
 Cousa xulgada.....
 Crédito horario.....
 Créditos.....
 Criación.....

Crise.....
Cumprimento dun deber.....
Cursos.....
Custas procesuais.....

D

Dados persoais.....
Danos e prexuízos.....
Deber.....
Dedución.....
Delegado de Persoal.....
Delegado de Prevención.....
Delegados sindicais.....
Delito social.....
Demanda.....
Demandado-demandante.....
Demisión do traballador.....
Denegación.....
Denúncia.....
Dependéncia.....
Depósito.....
Desaparición de empresa.....
Desaparición do traballador....
Descanso.....
Descendentes.....
Descoberto de cotizacións.....
Descolgue salarial.....
Desempregado.....
Desemprego.....
Desgaste de ferramenta.....
Desistimento.....
Deslealdade.....
Desobediéncia.....
Despacho profesional.....
Despedimento disciplinario...
Despedimento por causas de forza maior,
económicas, técnicas, organizativas
e de produción.....
Despedimento por causas obxectivas...
Desprazamento.....
Devolución de cotas.....
Días.....
Dignidade do traballador.....
Directivas comunitarias.....
Dereitos adquiridos.....
Dereitos.....
Dirixente sindical.....
Discriminación.....
Distancia (plus de)
Ditames.....
Domicilio.....
Domingo.....
Duchas.....
Duración.....

E

Electricidade.....
Eleicións políticas.....

Eleicións sindicais.....
 Embarazada.....
 Embargo.....
 Embarque.....
 Embriaguez.....
 Emigrante.....
 Emprego.....
 Empresa.....
 Empresário.....
 En espécie.....
 Enfermidade profesional.....
 Enfermidade.....
 Equipas de prevención de riscos..
 Escolas Taller.....
 Esquirols (Quebrafolgas).....
 Estatutos sindicais.....
 Estibadores portuarios.....
 ETT.....
 Eventuais.....
 Excedencia.....
 Execución de sentenza.....
 Expediente de regulación de
 emprego.....
 Expediente.....
 Extensión.....
 Extinción.....

F

Fabricantes.....
 Falecemento.....
 Falta de adaptación do traballador..
 Faltas e sancións.....
 Familiares.....
 Feito causante.....
 Festas -Festivos.....
 Fillos.....
 Fixos descontínuos.....
 Fogar, empregados de.....
 FOGASA.....
 Folga.....
 Fomento do emprego.....
 FORCEM.....
 Forma do contrato.....
 Formación Profesional.....
 Formulários.....
 Forza maior.....
 Fraude de Lei.....
 Frota pesqueira.....
 Funcionário.....
 Funcións sindicais.....
 Fondo Social Europeo.....

G

Galiza.....
 Garantías.....
 Garda legal.....
 Gardaría.....
 Gastos.....

Gran invalidez.....
Gratificacións extraordinárias...
Grupo.....

H

Herdeiros.....
Hixiene no traballo.....
Honorários.....
Horário de traballo.....
Horas complementárias.....
Horas estruturais.....
Horas extraordinárias.....
Hospitais.....
Hostalaria.....
Hotel.....

I

Idade.....
Idiomas.....
Igualdade
ILT.....
Imigrantes.....
Impago de salario.....
Imprudencia temeraria e profesional...
Impugnación.....
IMSERSO.....
IMSERSO.....
In itinere.....
Inábil.....
Incapacidade permanente.....
Incapacidade temporal.....
Incapacidade.....
Incéndios.....
Incentivos.....
Incidente de non readmisión...
Incomparecencia.....
Incompatibilidade.....
Incumprimento do empresario...
Indemnización.....
Índice de prezos ao consumo (IPC)..
Indisciplina.....
INEM.....
Inembargabilidade.....
Ineptitude do traballador.....
Información.....
Informes.....
Infraccións sociais.....
Ingreso ao traballo.....
INSALUD.....
Inscripción de empresas.....
Inscripción demandante
de emprego.....
INSHT.....
INSHT.....
Insolvencia do empresario..
Inspección de Traballo.....
Inspección médica.....
INSS.....

INSS.....
Institucións.....
Instrutor.....
Insultos.....
Interese (xuro) legal
do diñeiro.....
Intereses (xuros).....
Intereses
Interinos.....
Interpretación.....
Interventor.....
Intimidade e dignidade....
Intrusismo.....
Inundacións.....
Invalidez permanente.....
Invalidez provisional.....
Inversión da proba.....
Inviolabilidade
do traballador....
Irmáns.....
IRPF.....
Irrenunciabilidade
de dereitos.....
ISM.....
IT.....

L

Lactación.....
Lagoas de cotización....
Lanzamento de nova
actividade.....
Laudo.....
Lesión.....
Lexitimación procesual.
Liberdade.....
Libre.....
Libreta de Inscripción
Marítima.....
Libro
Licenzas e permisos.....
Limpadora.....
Limpeza.....
Liquidación.....
Lista de espera.....
Local de reunións.....
Local de traballo.....
Locomoción.....
Lugar de traballo.....

M

Mandato.....
Mandos intermédios.....
Manutención.....
Mariña mercante.....
Marrocos.....
Masa salarial.....
Material de traballo.....
Maternidade.....

Matrimonio.....
 Mediación.....
 Medicina.....
 Médicos.....
 Medidas.....
 Melloras.....
 Menor.....
 Mesa eleitoral.....
 Mesa Negociadora.....
 Migración.....
 Ministério de traballo
 e asuntos sociais...
 Ministério fiscal.....
 Minusválidos.....
 Mobilidade funcional.....
 Mobilidade xeográfica.....
 Modelos de contratos.....
 Modificación das condicións
 de traballo.....
 Mora.....
 Moratória.....
 Morte.....
 Mozos/as.....
 Muller.....
 Multa.....
 Mútua de accidentes de traballo
 e enfermidades profesionais...
 Mútuo acordo.....

N

Nacemento de fillo.....
 Nais.....
 Navegación.....
 Neglixéncia.....
 Negociación Colectiva.....
 Nenos.....
 Netos.....
 Nocturnidade.....
 Nómina.....
 Norma máis favorábel.....
 Normalización de bases
 de cotización.....
 Notaria.....
 Notificación.....
 Nulidade.....
 Número de Seguridade Social.....

O

Obra ou servizo.....
 Obrigas do empresáριο
 e do traballador.....
 Obxectores de consciéncia.....
 Ocupación do centro de traballo...
 Ocupación efectiva.....
 Ofensas verbais ou físicas.....
 Oferta de emprego.....
 Oficina de emprego.....
 Opción.....

Operacións mercantis.....
Oposicións e concursos.....
Orde.
Ordenanzas de Traballo.....
Orfandade.....
Organismos internacionais
Organización empresarial.....
Organización sindical.....
Órgaos sociais.....
Orientación profesional.....

P

Pacto.....
Paga extraordinária.....
Pagamento.....
Pai.....
Parado.....
Parentes.....
Paro.....
Parte.....
Partes.....
Participación.....
Parto.....
Paternidade.....
Patrono.....
Peche de empresa.....
Peche patronal.....
Penados.....
Penosidade.....
Pensión de alimentos.....
Pensionista.....
Pensións.....
Perdas na empresa.....
Perigosidade.....
Período de proba.....
Período.....
Peritos.....
Permanencia na empresa.....
Permiso.....
Permuta.....
Pernoctar.....
Persoal.....
Persoas xurídicas.....
Pesca.....
Piquete.....
Planificación anual
 de vacacións.....
Plano de hixiene e seguridade..
Plano de pensións.....
Plano Estatal de Formación
 e Inserción profesional..
Pluralidade de demandantes...
Pluriemprego.....
Plus.....
Poder disciplinario.....
Poder notarial.....
Policia.....
Pólizas de seguros.....
Pontualidade.....

Portavoz sindical.....
Posto de traballo.....
Práctica antisindical.....
Práticas.....
Prazos.....
Preacordos.....
Preaviso.....
Precontrato.....
Prendas de traballo.....
Prescripción e caducidade.....
Prestacións.....
Presunción.....
Prevención de riscos.....
Prexuízos.....
Primeiros auxilios.....
Privación de liberdade.....
Proba.....
Procedimento.....
Proceso eleitoral.....
Procurador.....
Produtividade.....
Profesión habitual.....
Prolongación da xornada.....
Promoción.....
Propaganda.....
Prórroga.....
Publicación convenio colectivo....
Publicidade.....

Q

Quebra.....
Quebranto de moeda.....
Queixa.....
Quenda.....
Querela.....

R

Readmisión.....
Recadación.....
Recargo.....
Recibo de liquidación.....
Recibo de salários.....
Reciprocidade.....
Reclamación previa.....
Recoñecimento médico.....
Recrutamento de traballadores...
Recurso contencioso-
-administrativo.....
Recurso de alzada.....
Recurso de casación.....
Recurso.....
Recusación.....
Redución de xornada.....
Regulación de emprego.....
Reingreso.....
Reintegro.....
Relacións laborais especiais...
Remuneración.....

Rendimento.....
 Representación dos traballadores...
 Representación sindical.....
 Rescisión de contrato.....
 Reserva de posto.....
 Responsabilidade.....
 Retención.....
 Retiro.....
 Retribución.....
 Revalorización.....
 Revisión.....
 Revogación.....
 Réxime disciplinario.....
 Réxime especial.....
 Réxime xeral.....
 Roupa de traballo.....

S

Salário Mínimo Interprofesional...
 Salário.....
 Salários de tramitación.....
 Salvamento.....
 Sanción.....
 Saúde laboral.....
 Sección sindical.....
 Secreto profesional.....
 Seguridade e saúde laboral.....
 Seguridade Social.....
 Seguros.....
 Sentenza.....
 Servizo militar ou social
 sustitutorio.....
 Servizo.....
 Servizos esenciais.....
 Servizos integrados emprego
 (SIPES).....
 Servizos mínimos.....
 Servizos Públicos de emprego....
 Siléncio administrativo.....
 Sinalización no traballo.....
 Sindicato.....
 Sinistros.....
 Sistema de traballo e rendimentos..
 Situacións asimiladas á alta.....
 Sixilo profesional.....
 SMAC.....
 Sobriños.....
 Sociedade anónima.....
 Soldo.....
 Solidariedade.....
 SOVI.....
 Subcontratas.....
 Subinspector de emprego e S.S...
 Subrogación empresarial.....
 Substitución de traballadores.....
 Subvencións.....
 Sucesión de empresa.....
 Suspensión da actividade.....
 Suspensión de emprego e soldo...

Suspensión do contrato.....

T

Taboleiro de anúncios.....

Talleres de emprego.....

TC-1 e –TC-2.....

Tempo de traballo.....

Terminación do contrato.....

Terzaria.....

Tipo de cotización.....

Titulación/títulos.....

Titularidade da empresa.....

Toxicidade.....

Traballador.....

Traballo a obra feita.....

Traballo a quendas.....

Traballo a tempo parcial.....

Traballo de duración

determinada.....

Traballo nocturno.....

Traballo.....

Transgresión da boa fe

contractual.....

Traslado.....

Transporte.....

Traspaso de empresa.....

Tribunal.....

Tributos.....

Triénios.....

Turnicidade.....

U

Unidade de Negociación.....

Unidade.....

Unión Europea.....

V

Vacacións.....

Varandas.....

Veículo.....

Viuvez.....

Vivenda.....

Votación.....

X

Xerarquia normativa.....

Xornada nocturna.....

Xornada.....

Xornadas especiais.....

Xornal.....

Xubilación de empresáριο.....

Xubilación do traballador.....

Xuíces.....

Xuízo.....

Xunta de Persoal.....

Xurisdición.....

APÉNDICE

MODELOS DE IMPRESOS

MODELO DE PREAVISO DE FOLGA PARA A EMPRESA

Á DIRECCIÓN DA EMPRESA _____ .

D. _____, presidente do COMITÉ DE EMPRESA, operando na representación do referido órgano fai a seguinte

C O M U N I C A C I Ó N

1º . O Comité de Empresa acordou declarar a FOLGA na empresa, nos termos que a seguir se concretan. O acordo adoptou-se na reunión do día _____, da que se deixou constancia na acta correspondente, da que se entrega cópia.

2º . A FOLGA levará-se a cabo os seguintes días e horas : _____

3º . A folga afecta a _____ (todos os traballadores da empresa, por exemplo).

4º . O obxectivo da folga é o seguinte : _____

5º . O COMITÉ DE FOLGA fica formado polas seguintes persoas :

NOME

APELIDOS

5º . A folga declara-se por non teren chegado a resultado satisfactorio as negociacións coa dirección da empresa.

_____, _____, de _____ de _____

Asdo. _____
PRESIDENTE DO COMITÉ DE EMPRESA

MODELO DE PREAVISO DE FOLGA PARA A AUTORIDADE LABORAL

Á CONSELLARIA DE XUSTIZA, INTERIOR E RELACIÓNS LABORAIS.

Delegación Provincial de _____ .

D. _____, D.I. _____, presidente do Comité de Empresa de _____, con domicilio para notificacións en _____ e obrando en representación do devandito órgano

MANIFESTA :

PRIMEIRO : O Comité acordou declarar FOLGA na empresa _____ .

Asi consta na cópia da acta, que se achega ao tempo que este escrito.

SEGUNDO: A folga convoca-se do xeito que segue :

1º Realizará-se nos seguintes días (horas): _____

2º Afecta a _____ .

3º O obxectivo da folga é o seguinte: _____ .

4º O COMITÉ DE FOLGA fica integrado polas seguintes persoas:

NOME

APELIDOS

_____ .

5º Antes da declaración desta folga, levan-se a cabo diversos intentos de lograr o obxectivo mediante a negociación coa dirección da empresa; todo iso sen resultado satisfactorio.

Asi pois

INTERESA desa autoridade que teña por feita esta comunicación, para todos os efectos previstos no Real Decreto-Lei 17/1977, do 4 de marzo.

_____ do _____, _____, _____ .

Asdo. _____

PRESIDENTE DO COMITÉ DE EMPRESA

MODELO DE ACTA DE VOTACIÓN DE FOLGA

_____ de _____ de _____

ASISTENTES:

Posición empresarial no conflito: _____

Tendo en conta a negativa da dirección da empresa en canto a acceder ás peticións do Comité, e consideradas as posibilidades a disposición, pon-se a votación a PROPOSTA DE LEVAR A CABO UNHA FOLGA.

Feita a votación, o resultado da mesma é o seguinte:

Votos a favor _____ .

Votos en contra _____ .

Abstencións _____ .

Así pois, a FOLGA resulta aprobada por maioría.

Levanta-se a sesión.

(Asinan todos os asistentes)

Nesta data reúne-se o Comité de Empresa (ou delegados/as de persoal) de _____, unha vez que os seus membros foron convocados para debater as medidas a adoptar de cara á solución do conflito que se vive na empresa.

MODELO DE ESCRITO PARA QUE O EMPRESÁRIO FACILITE A INFORMACIÓN QUE ESTÁ OBRIGADO LEGALMENTE A ENTREGAR.

AO DIRECTOR DE PERSOAL (ou outra denominación)

_____ (nome da empresa)

D. _____, na sua calidade de

_____ (delegado de persoal, presidente do Comité de Empresa, delegado sindical, etc.), ten a ben dirixir-se a Vd. ao obxecto de que lle sexa facilitada a información que, máis abaixo, se detalla, de conformidade co establecido en _____ (cite-se a norma legal correspondente, por exemplo, Art. 64 do Estatuto dos Traballadores).

INFORMACIÓN QUE SE SOLICITA:

_____.

Atentamente, saúda-o

_____, _____ de _____ de _____.

Asdo. _____
REPRESENTANTE SINDICAL

MODELO POLO QUE SE COMUNICA UNHA SUBSTITUCIÓN
Á OFICINA PÚBLICA DE REXISTRO DE ELEIÇÕES SINDICAIS.

Á OFICINA PÚBLICA DE REXISTRO.

D. _____, presidente do Comité de Empresa de
_____ (nome da empresa), do centro de traballo _____
_____, con domicilio para efectos de notificación en _____, como
mellor proceda

D I

Que, presentado escrito de demisión, con data _____, o orixinal do cal se acompaña
por D. _____, membro do comité de Empresa ao que representa,
en virtude dos resultados da eleccións sindicais celebradas con data _____ e como queira
que o dito traballador formaba parte da candidatura apresentada polo sindicato _____, polo Coléxio
de _____, procede á súa substitución por D. _____, seguinte
candidato na lista do sindicato e coléxio electoral mencionados, de conformidade co disposto no art. 67,
apartado 4º, do Estatuto dos Traballadores.

O que comunico a esa Oficina Pública de Rexistro para os efectos do disposto no Estatuto dos
Traballadores e lexislación concordante. Acompaña-se, asimismo, o preceptivo modelo 7, folia 3 dos
impresos eleitorais.

_____, _____, de _____, de
_____.

Asdo. _____
PRESIDENTE DO COMITÉ DE EMPRESA

MODELO DE CONVOCATORIA DE ASSEMBLEA

Á Dirección da Empresa _____ (á atención do Director de Persoal ou a quen corresponda).

D. _____, presidente do Comité de Empresa, dirixe-se a Vd. e comunica-lle que este Comité decidiu convocar asemblea de todo o persoal da empresa, a celebrar ás _____ horas, do día _____, despois de rematada a xornada laboral. Á citada asemblea acudirán os dirixentes sindicais D. _____ e D. _____, para facilitar información en relación con asuntos incluídos na orde do día.

Que a orde do día da devandita asemblea terá os seguintes puntos:

1. Información sobre o convenio colectivo do sector, aplicábel á empresa.
2. Problema suscitado coa posíbel reestruturación na empresa.
3. _____.
4. Rogos e preguntas.

A asemblea será presidida polo Comité de Empresa, quen será garante do normal desenvolvemento desta.

A convocatoria reúne os requisitos legais, xa que se comunica respectando o prazo mínimo de antelación de corenta e oito horas, e desde a última asemblea xeral de traballadores celebrada na empresa transcorreron máis de dous meses, polo que esta está legalmente obrigada a facilitar o lugar de reunión. O lugar de reunión será o salón de actos, situado na empresa.

O que lle comunicamos a Vd. para os efectos oportunos.

_____, _____, de _____, de _____.

Asdo. _____
PRESIDENTE DO COMITÉ DE EMPRESA

Recibin, pola empresa.

MODELO DE ESCRITO COMUNICANDO A CONVOCATÓRIA DE MANIFESTACIÓN

AO DELEGADO DO GOVERNO EN GALIZA.

D. _____, con D.I. _____, representante legal do sindicato CIG, no seu nome e representación, segundo cópia de poder que se acompaña para o efecto, con domicilio a efectos de notificación en _____, como mellor proceda

EXPÓN:

Que por meio deste escrito, e no exercicio dos dereitos recoñecidos polo ordenamento legal, veño a comunicar a ese Delegado do Goberno a decisión de celebrar unha manifestación, de acordo coas seguintes características:

1º.- Como organizador da manifestación considerará-se ao sindicato CIG, con domicilio para efectos de notificación en _____.

2º.- A manifestación terá lugar na localidade de _____ o día _____, ás _____ horas, cunha duración prevista de _____ horas.

3º.- O obxecto da manifestación consiste en amosar a desconformidade do sindicato, a quen represento, e dos traballadores da(s) empresa(s) _____ con _____.

(Engade-se cando o prazo mínimo de dez días faga que a manifestación resulte inútil).
Fai-se constar, para os efectos do disposto no art. 8 da Lei Orgánica reguladora do dereito de reunión, que tal situación constitue un suposto grave e extraordinario que impide a demora da manifestación máis aló da data sinalada.

4º.- A manifestación comezará na rua _____, percorrerá as rúas _____, e rematará en _____.

5º.- Como medida de seguridade establecerá-se un servizo de orde, convenientemente identificado, integrado por persoas do sindicato. Así mesmo, e co fin de garantir o seu normal desenvolvemento, a manifestación será encabezada polos membros de (citar o órgano do sindicato: Executiva, Secretariado, etc.).

Por todo o aquí exposto,

SOLICITA:

Que se teña por presentado este escrito e, en consecuencia, por comunicada a convocatória de manifestación nos termos anteditos (engadir, no caso de que se considere procedente), e, así mesmo, apropiadas en prevención de posibles incidentes con persoas contrarias á manifestación.

_____, de _____, de _____.

Asdo. _____

REPRESENTANTE LEGAL DA CIG

MODELO DE DENÚNCIA Á INSPECCIÓN DE TRABALLO

Á INSPECCIÓN DE TRABALLO DA PROVÍNCIA DE _____ .

D. _____, membro do Comité de Empresa na empresa _____, e con domicilio para efectos de notificación na rua _____ (ou alternativamente, D. _____, en nome e representación do sindicato CIG, con domicilio para efectos de notificación na rua...), ante esa Inspección comparece e, como mellor proceda,

D I

Que por meio deste escrito damos en formular denuncia por infracción de normas laborais contra a empresa _____, que ten o seu domicilio social na rua _____ .

Fundamenta-se a dita denuncia nos seguintes:

F E I T O S

Primeiro.- Que o horario dos traballadores da devandita empresa neste centro de traballo é de ____ h. a ____ h. Que unha vez rematado o horario citado e rematada, polo tanto, a xornda laboral ordinaria, no centro de traballo permanecen unha serie de empregados, en número aproximado de _____, que continúan a desempeñar as súas tarefas habituais até as _____ h. Esta situación produce-se durante _____ días á semana e vén-se repetindo e mantendo desde hai _____ meses.

Segundo.- Que a permanencia na realización das tarefas por parte deste número de empregados, a iniciativa da empresa e nas condicións descritas, supón a realización dun alto número de horas extraordinarias, até o punto de que se supere dabondo o tope das 80 ao ano, previstas no vixente art. 35.2 do Estatuto dos Traballadores. Así mesmo, a realización destas horas extraordinarias non se rexistra día a día nen se totaliza semanalmente, non se entregando a copia regulamentaria ao traballador do parte que a empresa está obrigada a confeccionar. Con esta actuación empresarial infrínxe-se tamén o art. 35.5 do Estatuto dos Traballadores.

E, polo exposto,

SOLICITAMOS Á INSPECCIÓN DE TRABALLO que, tendo por presentado este escrito, se sirva admiti-lo e, na súa virtude, teña por formulada denuncia por infracción de normas laborais contra a empresa _____ e ordene que se efectue unha investigación sobre os feitos relatados no corpo deste escrito, e, previa a súa comprobación e incoación da correspondente acta de infracción, se dite resolución pola que, sancionando á empresa, se obligue a esta a axustar-se a dereito.

É xustiza que pido en _____, a _____ de _____ de _____ .

Asdo. _____
REPRESENTANTE SINDICAL

EXEMPLO DE MODELO DE REGULAMENTO PARA OS COMITÉS DE EMPRESA.

REGULAMENTO DO COMITÉ DE EMPRESA DE _____

Artigo 1º.- O Comité de Empresa é o órgano de representación unitaria dos traballadores de _____, as competencias, organización e funcionamento do cal estarán de acordo co presente regulamento.

Artigo 2º.- O Comité de Empresa está composto por _____ membros, que, de conformidade cos resultados das eleccións celebradas con data do _____, quedan desitribuídos da seguinte forma :

_____ membros do sindicato _____ _____ membros do sindicato _____

_____ membros do sindicato _____

Artigo 3º.- O Comité de Empresa contará cos seguintes órganos:

1. O Pleno, composto polo presidente, o secretario e o resto dos membros do Comité de Empresa. Así mesmo, poderán asistir os delegados sindicais dos sindicatos nos termos previstos no art. 10.3 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, con voz pero sen voto.

2. O Presidente e o Secretario que serán elixidos por acordo maioritario.

3. A Comisión Permanente, composta por _____ membros, designados polos distintos sindicatos presentes no Comité, que incluíra ao presidente e ao secretario.

5. As comisións de traballo que se decida crear.

Artigo 4º.- O Pleno constitúe-no todos os membros e é o órgano soberano do Comité de Empresa. Os seus acordos prevalecen sobre os de calquera outro órgano. Reunirá-se unha vez ao mes e será convocado polo propio pleno dunha reunión para outra, salvo que pola urxencia dos temas a tratar sexa convocado polo Presidente, por un terzo do comité ou polo 10% dos traballadores representados. De cada reunión redactará-se a oportuna acta, a cal se dará a coñecer ao conxunto dos traballadores.

Artigo 5º.- O Presidente é o membro do comité de Empresa, elixido por acordo maioritario, que representa legalmente ao organismo ante calquera administración ou diante da empresa. Presidirá as reunións do Pleno e Comisión Permanente. Así mesmo notificará as convocatorias de reunión e asinará as actas xunto co Secretario.

Artigo 6.- O Secretario é o membro do Comité de Empresa, elixido por acordo maioritario, que ten como función fundamental a elaboración das actas das reunións do Pleno e da Comisión Permanente, así como archivar toda a documentación do Comité e a expedición de certificacións.

Artigo 7º.- A Comisión Permanente estará composta por un total de _____ membros, designados polos sindicatos con presenza no Comité en proporción ao número de representantes que posúan. O Presidente e o Secretario formarán parte desta Comisión, computando-se-lles aos sindicatos dos que formen parte. As funcións serán as de poñer en práctica os acordos do pleno coordinando as comisións de traballo e tomando os acordos pertinentes sobre aquelas cuestións acerca das que o pleno delegase nela.

Artigo 8º.- Calquer traballador ou grupo de traballadores que consideren lesionados os seus dereitos ou que detecten unha situación de inxustiza social poderán poñé-lo en coñecemento do Comité de Empresa, por escrito, através de calquer dos seus membros. Os interesados terán dereito, ademais, a que o Comité de Empresa os informe das xestións realizadas para solucionar calquer dos problemas que xurdisen.

Artigo 9º.- Os traballadores poderán someter á consideración do Comité de Empresa calquer iniciativa encamiñada á mellora das condicións de traballo ou de calquer outra materia sobre a que teña competencia o Comité.

Artigo 10º.- Este Regulamento entrará en vigor a partir da data da súa aprobación polo Pleno do Comité de Empresa.

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DA SECCIÓN SINDICAL DA CIG
NA EMPRESA OU CENTRO DE TRABALLO.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DA SECCIÓN SINDICAL DA CIG

Nº de rexistro _____

Reunidos en asemblea os afiliados da CIG da empresa _____, con enderezo na localidade de _____ rua _____, para os efectos de constituir a sección sindical, conforme á lexislación vixente, aos estatutos da Federación e aos da Confederación, tomaron-se os seguintes acordos:

1º.- **Nomear unha Mesa Presidencial**, integrada por tres compañeiros/as, coas funcións de Presidente/a _____, Secretário/a _____, Vogal _____, para que presidan e redacten acta dos acordos adoptados pola asemblea.

2º .- **Enviar cópia desta acta** ao Secretário Comarcal da Federación, así como comunicar á dirección da Empresa, nos casos en que proceda, a constitución da sección sindical e o nome do delegado/a ou delegados/as que foron elixidos para representá-la.

3º .- **Nomear como delegados/as sindicais** da Sección Sindical aos seguintes compañeiros/as:

_____, _____, _____.

4º .- **Aprobar o seguinte modelo organizativo** como base de funcionamento orgánico da nosa sección sindical na empresa.

_____ de _____ de _____.

Asdo. _____

PRESIDENTE

SECRETÁRIO

VOGAL

Encher os seguintes dados:

FEDERACIÓN _____ SECTOR _____

Nº DE TRABALLADORES _____ Nº DE AFILIADOS _____ ÁMBITO DA SECCIÓN

SINDICAL _____ (empresa ou centro de traballo).

