

Jurídico

Gestión de personal: relaciones laborales

José Antonio Mozo Sáiz



2ª edición: septiembre 2009

© José Antonio Mozo Sáiz
© Fundación Laboral de la Construcción
© Tornapunta Ediciones, S.L.U.
ESPAÑA

Av. Alberto Alcocer, 46 B Pª 7
28016 Madrid
Tél.: 91 398 45 00 Fax: 91 398 45 03
www.fundacionlaboral.org

ISBN: 978-84-92686-29-2
Depósito Legal: M-37878-2009

ÍNDICE

	Introducción	5
	Objetivos generales del curso	7
UD1	El empresario y los trabajadores	9
UD2	Modificaciones del contrato de trabajo	33
UD3	Suspensión y extinción del contrato de trabajo	59
UD4	Representación de los trabajadores	85
UD5	Negociación colectiva	121
UD6	Conflictividad laboral	147
	Índice de figuras	191



INTRODUCCIÓN

En las relaciones de trabajo se ha supuesto la existencia de subordinación de una parte con respecto a la otra. Tradicionalmente, el patrón-empresario mantenía una situación de prevalencia con respecto al operario-trabajador.

Sin embargo, en los últimos años, las relaciones laborales han alcanzado un desarrollo impensable en nuestro país.

El cambio de régimen político, acaecido en los años setenta del pasado siglo, supuso el inicio de la incorporación de España a un mundo desarrollado, donde empresas y trabajadores se relacionan, cada día más, en un ámbito de igualdad. Lejos han quedado las regulaciones que impedían a los trabajadores contar con canales de representación para que pudieran llevar adelante sus reivindicaciones y la defensa de sus intereses, en un régimen de libertad e igualdad.

En este Curso se abordan las relaciones laborales desde ese plano de igualdad y responsabilidad, que caracterizan hoy el mundo laboral. Y todo ello haciendo especial referencia al Convenio General de la Construcción, que se estudia en aquellos aspectos que no están contemplados en la regulación laboral de carácter general.

La Unidad Didáctica 1 refiere el contenido esencial de la relación laboral, haciendo una mención especial a la prerrogativa de dirección empresarial, que se manifiesta en los poderes de dirección, de vigilancia y disciplinario, con los que cuenta el empresario para el desarrollo de la capacidad productiva. Se introduce en esta unidad un aspecto que en los últimos tiempos ha venido a cobrar particular importancia,

Gestión de personal: relaciones laborales

como la prevención de riesgos laborales, sobre todo en un Sector productivo, como el de la Construcción, donde las cifras de accidentes laborales deben hacernos reflexionar a todos.

La Unidad Didáctica 2 hace un recorrido por la prestación de la actividad laboral, en las vertientes referidas a las modificaciones que se pueden producir en dicho contrato. No solamente las relacionadas con las condiciones propias del contrato, en las que se desarrolla el trabajo, sino con la movilidad, tanto funcional como geográfica, que puede suponer cambios importantes en el desempeño de sus cometidos.

La Unidad Didáctica 3 aborda las vicisitudes por las que puede pasar el contrato de trabajo, una vez iniciada la actividad laboral. Se estudian las situaciones que dan lugar a la suspensión y a la extinción del contrato, haciendo referencia expresa a un elemento que ha cobrado particular importancia en los últimos tiempos: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Otro apartado muy importante de esta unidad tiene que ver con las diferentes formas de despido, como finalización del contrato de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo.

La Unidad Didáctica 4, por su parte, expone los diferentes elementos de la representación de los trabajadores, en la empresa, tanto en su vertiente unitaria, como sindical. Se realiza una explicación pormenorizada de los sistemas de elección de los delegados de personal, así como de los miembros de los comités de empresa, poniendo especial cuidado en la manera de configurar los diferentes ámbitos de representación. Por último, se hace especial mención a la libertad sindical, como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, con amplia cobertura constitucional.

La Unidad Didáctica 5 es una consecuencia de la anterior. La empresa y los representantes de los trabajadores tienen, en el ámbito interno de la misma, capacidad normativa. Esta capacidad les permite dotarse de normas reguladoras que, entre ambas partes, tienen fuerza de ley. Se explica el sistema de negociación colectiva y el contenido de su máxima expresión: el convenio colectivo.

La Unidad Didáctica 6, finalmente, hace referencia a las discrepancias que pueden surgir en las relaciones laborales, y a los medios legales con los que cuentan, los empresarios y los trabajadores, para defender sus intereses y diferentes puntos de vista. Las medidas de presión de los trabajadores, como los paros parciales o la huelga, tienen su correlación en el cierre patronal. En todos ellos, se señalan las previsiones legales y los supuestos que, en su caso, estas medidas pueden ser declaradas ilegales.







OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el curso el alumno será capaz de:

- Entender el contenido de la relación laboral, con especial referencia a la prerrogativa de dirección empresarial, en sus vertientes de poder de dirección, de vigilancia y disciplinario.
- Conocer las situaciones que pueden suponer riesgos laborales y las medidas que pueden tomarse para su prevención.
- Distinguir las modificaciones que pueden introducirse en un contrato de trabajo, tanto sobre movilidad funcional y geográfica, como sobre su contenido esencial.
- Reconocer las situaciones que dan lugar a suspensión o extinción del contrato de trabajo, así como distinguir entre los diferentes tipos de despido y sus consecuencias.
- Estudiar las diferentes modalidades de representación de los trabajadores en la empresa, así como sus sistemas de elección.
- Determinar el nivel de representación de los diferentes sindicatos y empresarios, en los ámbitos de negociación colectiva.
- Diferenciar los tipos de convenio colectivo, su contenido y sistema de negociación.
- Saber las medidas de presión que tanto empresarios como trabajadores pueden utilizar para la mejor defensa de sus intereses.

UD1

ÍNDICE

		Objetivos	10
		Mapa conceptual	11
1.1		Introducción	12
1.2		Contenido de la relación laboral. La prerrogativa de dirección empresarial	13
1.3		Prevención de riesgos laborales	17
1.4		La subrogación empresarial	23
1.5		Cese del empresario	24
1.6		La cesión de trabajadores	25
1.7		La subcontratación	26
		Resumen	29
		Terminología	31

**OBJETIVOS**

Al finalizar esta Unidad Didáctica, el alumno será capaz de:

- Entender el contenido de la relación laboral, con el estudio del poder de dirección del empresario.
- Conocer el campo de la prevención de los riesgos laborales, en especial en el sector de la Construcción.
- Distinguir las diferentes situaciones que se pueden producir por el cese del empresario, por la subrogación empresarial y la cesión de trabajadores entre empresas o la subcontratación.

MAPA CONCEPTUAL

La relación laboral

La prerrogativa de la dirección empresarial

- Poder de dirección
- Poder de vigilancia
- Poder disciplinario

La prevención de riesgos laborales

- Evaluación inicial de riesgo
 - Deber de formación de los trabajadores
 - Deber de información a los trabajadores
 - Obligaciones de los trabajadores
 - Servicio de prevención
- Participación del trabajador
 - Delegados
 - Comité de Seguridad y Salud

La subrogación empresarial

El cese del empresario

La cesión de trabajadores

La subcontratación



1.1 INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, pleno de relaciones personales y empresariales, una de las facetas más importantes es la de las relaciones laborales.

La relación laboral se caracteriza por el intercambio de la fuerza del trabajo de las personas, con el salario abonado por las empresas.

En esta relación laboral, el empresario goza de la prerrogativa de dirección, que se manifiesta en diversos aspectos. Uno de los aspectos más importantes de esta prerrogativa es la facultad sancionadora del empresario, en el supuesto de que el trabajador pueda cometer alguna falta. Ahora bien, este poder de dirección empresarial no es ilimitado, sino que siempre debe tener en cuenta el respeto a las leyes y a la dignidad de la persona.

Las relaciones de trabajo cada vez tienen más en cuenta aspectos como la salud de los trabajadores, así como la prevención, estableciendo normas muy estrictas y castigando sus incumplimientos.

Es importante también en las relaciones laborales, conocer las diferentes posibilidades que se pueden dar en el cambio del titular de la empresa, de la transferencia de trabajadores de unas a otras obras o la subcontratación de servicios.

Aspectos estos que cobran más importancia, si cabe, en el sector de la Construcción, donde la salud laboral y la subcontratación parecen estar íntimamente relacionadas.

1.2 CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL. LA PRERROGATIVA DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL

Existe relación laboral cuando una parte -la persona trabajadora- pone a disposición de otra -la empresa- su fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración económica.

1.2.1 Notas que caracterizan la relación laboral

Del artículo 1.1 del **Estatuto de los Trabajadores (ET)** se pueden extraer las cuatro **notas** que caracterizan la relación laboral:

- Voluntariedad: el trabajo debe prestarse libremente.
- Retribución: el trabajo debe prestarse a cambio de un salario.
- Dependencia: el trabajo debe prestarse bajo la organización y dirección del empresario.
- Ajenidad: los riesgos y los resultados son por cuenta del empresario.



Figura 1. *Relación laboral*

Para que podamos hablar de una relación de trabajo real, deben darse todas y cada una de las notas anteriores. De otra forma, podremos estar en situaciones que podrán denominarse de muchas formas, pero en ningún caso como una relación laboral real.

No se considera relación de trabajo, propiamente dicha, la actividad que consiste en prestar ayuda a familiares o amigos, salvo que se estén presentes todas y cada una de las notas que caracterizan la relación laboral.

Ejemplo
←

El ET señala qué actividades deben entenderse excluidas de su ámbito de aplicación:

- El trabajo de los funcionarios públicos.
- Las prestaciones personales obligatorias.
- Los cargos de Consejero o miembros de Órganos de Administración de las Empresas.

- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados.

Recuerda



A efectos del ET se consideran familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del empresario y que convivan con él.

En general, el ET excluye del concepto de relación laboral toda actividad que se desarrolle de manera distinta a la señalada en su artículo 1, es decir, que no cuente con todas y cada una de las notas que caracterizan la relación laboral.

Recuerda



Sólo se puede decir que estamos ante una situación de relación laboral cuando estén presentes todas y cada una de las notas que la caracterizan.

1.2.2 La prerrogativa de la dirección empresarial

Según lo previsto en el ET, el trabajador debe llevar a cabo la prestación de sus servicios bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. Esta obligación es una consecuencia del contrato de trabajo, y por ella, el trabajador debe al empresario la colaboración y la diligencia suficientes, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente y en el convenio colectivo y otras normas que sean de aplicación. Igualmente, el trabajador debe asumir las órdenes y directrices del empresario en el normal desarrollo del trabajo. Todo ello dentro de la obligación de buena fe, en el comportamiento de ambas partes, y con los límites señalados en la ley.

a. El poder de dirección

Como consecuencia, las notas que fundamentan la relación laboral. Ésta presenta como característica básica la **prerrogativa de dirección empresarial**, recogida en el artículo 20 ET.

Esta prerrogativa, conocida también como **poder de dirección**, deriva en otra característica de la relación trabajador-empresa. Se trata de la **dependencia**, que se traduce en que la realización del trabajo debe llevarse a cabo bajo la organización y dirección del empresario.

Según el artículo 20.1 del ET., el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. En este apartado se recogen los elementos esenciales que definen esta obligación de la persona trabajadora:

- Obligación de realizar el trabajo convenido.

- Diligencia y colaboración en el trabajo.
- Poder del empresario de vigilancia, control sobre el trabajo y verificación de los estados de enfermedad o accidente causantes de baja laboral.

La prerrogativa de dirección empresarial es la facultad del empresario, derivada de la relación laboral, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo.

Pero este poder del empresario **no es ilimitado**. Las órdenes del empresario deben ser relativas exclusivamente a la actividad laboral y respetando, en todo caso, la legislación vigente.

Además, este poder siempre debe ser realizado sin menoscabo de la dignidad del trabajador y teniendo en cuenta los derechos fundamentales inherentes a la persona.

b. El poder de vigilancia

El empresario puede disponer de cuantas medidas considere oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento, por el trabajador, de sus obligaciones y deberes laborales. Este poder alcanza a la comprobación de los estados de enfermedad o accidente laboral, causantes de incapacidad transitoria.

Pero esta capacidad empresarial, como toda su actividad, debe desarrollarse teniendo en cuenta la consideración debida a la dignidad de trabajador y los límites legalmente establecidos.

c. El poder disciplinario

Otra consecuencia del poder de dirección empresarial es el **poder disciplinario**, referido al derecho que tiene el empresario de imponer sanciones por las faltas que puedan ser cometidas por los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

El ET, en su capítulo IV, recoge el Régimen General de faltas y sanciones a los trabajadores. Este régimen general es aplicable en defecto de una regulación concreta para la empresa o sector al que pertenezca la misma.

En el sector de la Construcción, el régimen de faltas y sanciones se encuentra ampliamente desarrollado en el IV Convenio Colectivo General (Convenio Sectorial), publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de 17 de agosto de 2007, y con vigencia para los años 2007 a 2011.

En el Capítulo XII de su Título I, desarrolla:

- los criterios generales (artículo 94),
- las clases de faltas (artículo 95),
- la aplicación de las sanciones (artículo 99) y
- otros efectos de las mismas (artículo 100).

Hay que tener en cuenta que si en un convenio colectivo está desarrollado el capítulo sobre faltas y sanciones, para poder sancionar a un trabajador, es imprescindible que la posible falta cometida se encuentre **tipificada** en dicho convenio, sin que pueda acudir a la redacción del Estatuto de los Trabajadores para ampliar el régimen sancionador que establece el texto pactado entre las partes.

En el supuesto de que la persona imputada fuera representante legal de los trabajadores, deberá instruirse un **expediente contradictorio**, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a la que pertenezca, así como los delegados sindicales de su sindicato, si le constara al empresario su afiliación (artículo 99.3). Esta obligación se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo de representación.

Las faltas tienen un plazo de vigencia, transcurrido el cual, dejan de tener consecuencias para el trabajo. El Convenio Sectorial guarda silencio en este apartado, por lo que, en lo que se refiere a la prescripción de las faltas, se debe estar a lo recogido en el artículo 60 ET.

TABLA DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES	
Tipo de falta	Plazo de prescripción
• Leves	10 días *
• Graves	20 días *
• Muy graves	60 días *

En todo caso, las faltas, cualquiera que sea su contenido o calificación, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

* Los plazos se cuentan a partir de la fecha en la que la empresa tenga conocimiento del hecho constitutivo de posible falta.

Figura 2. Prescripción de las faltas laborales

Recuerda

El poder disciplinario supone el derecho del empresario a imponer sanciones a los trabajadores, por las faltas que éstos pudieran cometer en el desempeño de sus funciones.

DIRECCIÓN EMPRESARIAL
MANIFESTACIONES DE LA PRERROGATIVA DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL
• Poder de dirección
• Poder de vigilancia
• Poder disciplinario

Figura 3. Prerrogativa de dirección empresarial

1.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Uno de los capítulos más importantes en la relación laboral, se refiere a la necesidad de velar por la salud de los trabajadores. El artículo 19 ET recoge el principio general del derecho del trabajador, en la prestación laboral, a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Podríamos definir la prevención como un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas, en todas y cada una de las fases de producción, que tienen como fin primordial evitar o disminuir los riesgos derivados de la actividad laboral.

Podemos decir que la persona trabajadora goza del derecho constitucional a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el desempeño de su trabajo (artículo 40.2 CE), derecho que se corresponde con la obligación del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Según el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la prevención tiene como fin evaluar, evitar y combatir los riesgos laborales. Para ello, la legislación impone al empresario la obligación de llevar a cabo una serie de medidas para su eficacia.

MEDIDAS EMPRESARIALES
Evaluación de riesgos laborales
Plan de prevención de riesgos laborales
Planificación de las actividades de prevención
Organización de los recursos
Información, consulta y participación de los trabajadores
Formación de los trabajadores
Plan de actuación de emergencia
Vigilancia y control de la salud
Señalización de los lugares de trabajo
Adopción de medidas para reducir riesgos
Suministro de equipos de trabajo
Formación de los representantes de los trabajadores

Figura 4. Medidas empresariales

La LPRL establece una especial protección para los supuestos de maternidad, trabajadores menores de edad y prestación de la actividad a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

1.3.1 Evaluación inicial de los riesgos

La empresa planificará la acción preventiva, a partir de la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Dicha evaluación se realizará con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias utilizadas y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Deberá tener en cuenta las características de cada actividad y el medio de trabajo, así como el perfil de las personas que deban ocupar dichos puestos.

Para su elaboración, deberá tenerse en cuenta que:

- Deberá realizarse por personal competente, con una formación, medios y conocimientos adecuados.
- Podrá realizarse directamente por el empresario, por trabajadores designados, que cuenten con la formación adecuada, por el servicio de prevención propio de la empresa -en el supuesto de contar con él- o por un servicio de prevención ajeno.

En el momento de la Evaluación Inicial pueden darse algunas circunstancias especiales. Por su importancia, podemos destacar las siguientes:

a. Existencia de más de una empresa en el mismo centro de trabajo

En este caso, todas las empresas y **trabajadores autónomos** que coincidan en la realización de trabajos en un mismo centro, están obligadas a cooperar en la prevención de riesgos laborales: deben informarse recíprocamente de los riesgos que pudieran afectar a los trabajadores de las demás empresas; deberán tomar en consideración no sólo los riesgos de su propia empresa, sino los que puedan verse agravados; deberán informar a sus trabajadores no solo de los riesgos de su empresa, sino de los posibles riesgos derivados de la actividad de las otras empresas.

b. Subcontratación del empresario principal

El empresario que contrate la realización de obras o servicios de su propia actividad con otras empresas, en lo relativo a prevención de riesgos laborales, tiene la obligación de vigilar que sus subcontratistas cumplan las normas sobre prevención de riesgos, tanto durante el tiempo que estén trabajando en el centro de trabajo, como durante la vigencia de la contrata.

La evaluación inicial de riesgos deberá ser actualizada y revisada con carácter permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

1.3.2 Deber de formación de los trabajadores

El deber de formación sobre riesgos laborales de los trabajadores implica la obligación del empresario de instruir a los mismos antes de que comiencen a desempeñar su puesto. Esta formación deberá ser ampliada con ocasión del cambio de puesto de trabajo y repetirse periódicamente, cuando los cambios tecnológicos así lo aconsejen.

En el caso especial del Sector de la Construcción, La Ley 32/2006, de 18 de octubre, señala que las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

La formación debe ser teórica y práctica, suficiente, adecuada a la función y puesto de trabajo y debe centrarse en medidas preventivas.

La formación deberá facilitarse preferiblemente durante el tiempo de trabajo, considerándose como tal y debiendo ser retribuido y computado como trabajo efectivo. Incumbe al empresario demostrar la imposibilidad de impartir la formación durante la jornada.

1.3.3 Deber de información a los trabajadores

Sin perjuicio de la información facilitada a los representantes de los trabajadores, el empresario deberá informar directamente a los trabajadores de los riesgos que para su salud y seguridad conlleva la actividad empresarial, en su conjunto, y cada puesto de trabajo específico.

1.3.4 Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores, según su formación y en cumplimiento de las instrucciones del empresario, deben:

- Usar adecuadamente las máquinas, herramientas y equipos de transporte.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato de situaciones que puedan suponer un riesgo para la seguridad.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas sobre seguridad y salud.
- Cooperar con el empresario en la seguridad de las condiciones de trabajo.

1.3.5 El servicio de prevención

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades de prevención. Podrán ser propios o ajenos a la empresa. Deberá ofrecer asesoramiento y apoyo en lo relativo a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo.
- La determinación de prioridades sobre adopción de medidas preventivas.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores según los riesgos derivados del trabajo.

1.3.6 Participación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos, a través de los Delegados de Prevención o de los Comités de Prevención.

a. Delegados de Prevención

1. Designación

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre los representantes de personal, en su ámbito de actuación. Esta designación se materializa de la siguiente manera:

- Si existe un solo delegado de personal, éste será el delegado de prevención.
- Si existen tres delegados de personal, deberán elegir entre ellos a uno como delegados de prevención.
- En el supuesto de que la representación sea a través de Comités de Empresa, deberá elegirse un Comité de Seguridad y Salud, con el número de miembros que legalmente corresponda. Estos miembros serán designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros.

En este último caso, aunque pudiera ser criticable desde un punto de vista de fomentar la pluralidad, el sistema de elección establecido en la ley, permitiría que todos los delegados de prevención pudieran pertenecer al mismo sindicato.

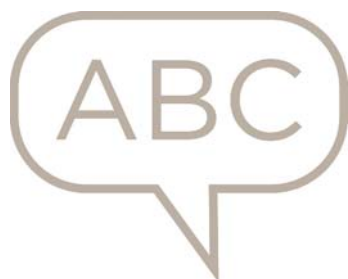
Su número vendrá determinado por el número de trabajadores, en un abanico que va desde 2 delegados, para centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, hasta 8 delegados, para centros con más de 4.000 trabajadores. En los centros con menos de 30 trabajadores, el delegado de prevención será la persona que haya sido elegida como delegado de personal en las elecciones a representantes de los trabajadores.



RESUMEN

- A efectos del ET se consideran familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del empresario y que convivan con él.
- Sólo se puede decir que estamos ante una situación de relación laboral cuando estén presentes todas y cada una de las notas que la caracterizan.
- El poder disciplinario supone el derecho del empresario a imponer sanciones a los trabajadores, por las faltas que éstos pudieran cometer en el desempeño de sus funciones.
- El empresario está obligado a poner a disposición del trabajador los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como la formación precisa.
- El trabajador está obligado a utilizar los medios de seguridad puestos a su disposición por el empresario. El incumplimiento de esta obligación puede ser sancionado, incluso, con el despido.
- La subrogación recogida en el Convenio Sectorial sólo afecta al personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.
- En el caso de fallecimiento, jubilación o incapacidad del empresario individual, sólo se produce la extinción de los contratos de trabajo si no existe continuidad en la actividad, bien por los herederos, bien por otro empresario que se haga cargo de la actividad.

- La cesión de trabajadores sólo puede llevarse a cabo a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) debidamente autorizadas.
- La subcontratación supone que la empresa principal, denominada contratista, encarga a otra empresa, denominada subcontrata, la realización de obras o servicios correspondientes a la actividad principal.



TERMINOLOGÍA

Convenio Sectorial:

Dentro de los diversos tipos de convenios que se pueden firmar, aquéllos cuyo ámbito de aplicación se refiere a las empresas que están integradas en una rama de actividad común, se denominan sectoriales. Tal es el caso del Convenio General de la Construcción que se aplica a todas las empresas que se dedican a esta actividad.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT):

Son aquéllas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), trabajadores de su plantilla, por tiempo determinado.

Estatuto de los Trabajadores (ET):

Se conoce con este nombre al texto legal que recoge, de manera articulada, las normas que regulan las relaciones de trabajo entre empresarios y trabajadores.

Expediente contradictorio:

Cuando a un trabajador se le imputan hechos que pueden ser constitutivos de una falta grave, que puedan tener como consecuencia una sanción grave o, incluso, el despido, y se da la circunstancia de que ese trabajador es representante de los trabajadores o representante sindical, se debe instruir un expediente denominado contradictorio.

Esta denominación significa que debe ser oído tanto el sindicato al que pertenece, como el órgano de representación del que forma

parte, antes de resolver. El nombre obedece a la necesidad de contar con datos suficientes (contrarios, aportados por todas las partes interesadas en el procedimientos) para proceder a dicha resolución.

Personalidad jurídica:

Este término hace referencia a la capacidad suficiente, tanto de las personas, empresas, asociaciones, etc., para contraer obligaciones y realizar actividades que generan efectos plenos frente a sí mismos y frente a terceros.

Prescribir:

Significa la pérdida de vigencia de una norma o de un acto, por el mero paso del tiempo.

Sentencia firme judicial:

Las resoluciones judiciales (sentencias) pueden, en algunos casos, ser recurridas ante instancias superiores. Cuando se dicta sentencia por el órgano superior, y tras la cual ya no cabe ningún tipo de recurso, se dice que esa sentencia es firme. Igual sucede cuando una sentencia, que puede ser recurrida, no lo es en el plazo legalmente establecido, transcurrido el cual, la sentencia se convierte en firme.

Solidaria:

Cuando existen varios sujetos -por ejemplo, dos o más empresas- que tiene una obligación que cumplir- por ejemplo, con respecto a la Seguridad Social-, todos responden de su cumplimiento y cualquiera de ellos puede ser obligado a cumplirla. Una vez producido el cumplimiento, la obligación deja de existir.

Trabajadores autónomos:

Trabajadores que no prestan servicios para un tercero, sino que es efectuado en beneficio propio, comerciando o prestando algún tipo de servicio. No lo hace por un salario sino por un precio estipulado entre las partes. Su trabajo no está regulado por el Estatuto de los Trabajadores, sino que se trata de una relación mercantil entre el cliente y quien suministra los bienes o presta el servicio.

Tipificada:

Decir que una conducta está tipificada -como falta o como delito- significa que existe una norma que recoge las consecuencias de realizar determinada actividad. Por ejemplo, las faltas laborales que pueden ser calificadas como leves, graves o muy graves, según su contenido, y siempre que estén recogidas en un convenio colectivo o, en caso de que no sea así, según lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.