



# **DEBERES Y DERECHOS DE LOS EMPRESARIOS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS**



# **#12**

# ÍNDICE



## **01 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPRESARIO .... 03**

- Obligaciones de los trabajadores
- Obligaciones de los empresarios

## **02 REGUNTAS SOBRE TUS DERECHOS LABORALES:..... 05**

- ¿Cuánto cobro durante la baja médica?
- ¿Qué pasa con mis vacaciones tras una baja? ¿Las pierdo?
- ¿Me pueden pagar la nómina en mano?
- ¿Qué pasa si tengo un hijo mientras cobro el paro?
- ¿Qué debo hacer para cobrar paro?
- ¿Qué hago si me despiden?
- ¿Y si además no me pagan la nómina?
- ¿Me pueden despedir estando de baja médica?
- ¿Pueden trabajar los menores de edad?
- ¿Me pueden modificar mi contrato de jornada completa a tiempo parcial?
- ¿Está prohibido trabajar en otra empresa mientras estoy de ERTE?
- ¿Tengo algún derecho si me despiden disciplinariamente?
- ¿Qué es un despido objetivo?
- ¿Qué diferencias hay entre improcedencia, procedencia y nulidad?

## **03 QUÉ HACER CUANDO SE VULNERAN MIS DERECHOS..... 07**

## **04 ACTIVIDADES..... 07**

# #1

## OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO

### OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las obligaciones de la persona trabajadora vienen definidas en el art. 35 del ET:

*Artículo 5. Deberes laborales. Los trabajadores tienen como deberes básicos:*

- *a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia;*
- *b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten;*
- *c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas;*
- *d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley;*
- *e) contribuir a la mejora de la productividad;*

- *f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.*

### Además de las **obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención:**

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular (arts. 29 LPRL y 58.1 ET):

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte

y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia

de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral, pudiendo ser sancionados por la dirección de las empresas en su virtud (art. 58.1 ET), de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

En contraposición a la obligación de las personas trabajadoras en materia de PRL, surgen algunos derechos con los que contarán aquellas.

El art. 14 LPRL promulga el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras, lo que implica la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación (arts. 40, 56, 68 y 81 ET), formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.





### **OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS**

Las obligaciones del empresario frente a los riesgos laborales están establecidas en el art. 14 LPRL, donde se establece que deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Hay que destacar:

- Prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los términos establecidos en la Legislación vigente (Cap. IV, Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales). Tales como:
  - » Evaluar los riesgos.
  - » Proporcionar información.
  - » Proporcionar formación.
  - » Establecer planes de actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente.
  - » Establecer sistemas de vigilancia de la salud.
  - » Constitución de una organización y de los medios necesarios.
- Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva:
  - » Perfeccionar de manera continua las actividades de: Identificación, evaluación y control de riesgos que no se hayan podido evitar.

- » Adaptando las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

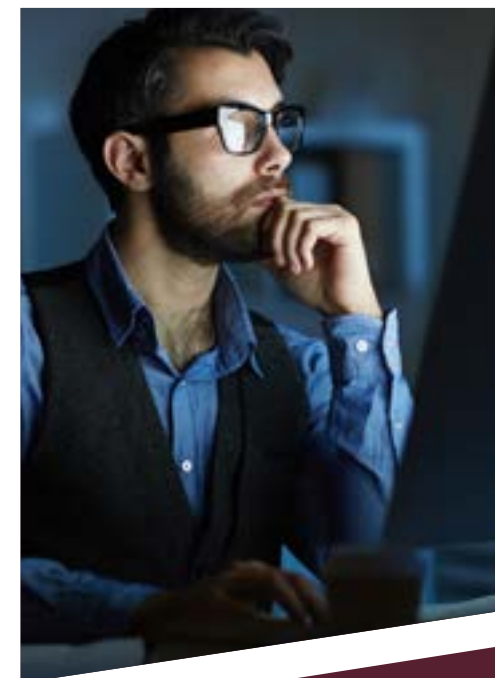
Asimismo, el **art. 10 Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción**, establece el deber de acreditación de la formación preventiva de los trabajadores, para el citado sector, de manera que las empresas velen por que todos los trabajadores que presten 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.

Por otro lado, la **Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE)**, establece también obligaciones para los empresarios:

- El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores en la empresa o el establecimiento sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo. Cuando elija

los equipos de trabajo que piensa utilizar, el empresario tomará en consideración las condiciones y las características específicas de trabajo y los riesgos existentes en la empresa o el establecimiento, en particular en los puestos de trabajo, para la seguridad y la salud de los trabajadores, o los riesgos que serían susceptibles de añadirse por el hecho de la utilización de los equipos de trabajo en cuestión.

- Cuando no sea posible garantizar de este modo totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de los equipos de trabajo, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir los riesgos al mínimo.



# #2 PREGUNTAS SOBRE TUS DERECHOS LABORALES

## ¿CUÁNTO COBRO DURANTE LA BAJA MÉDICA?

Salvo que tu convenio colectivo lo mejore, vas a cobrar lo siguiente:

### ENFERMEDAD COMÚN

Días 1 a 3: 0€

Días 4 a 20: 60%\*

Del 21 ....: 75%\*

### ACCIDENTE TRABAJO

75%\*

\* Los porcentajes son sobre tu base reguladora

## ¿QUÉ PASA CON MIS VACACIONES TRAS UNA BAJA? ¿LAS PIERDO?

De baja médica sigues generando vacaciones y, generalmente, se disfrutan inmediatamente después de la baja. Salvo que acuerdes otra cosa con la empresa.

## ¿ME PUEDEN PAGAR LA NÓMINA EN MANO?

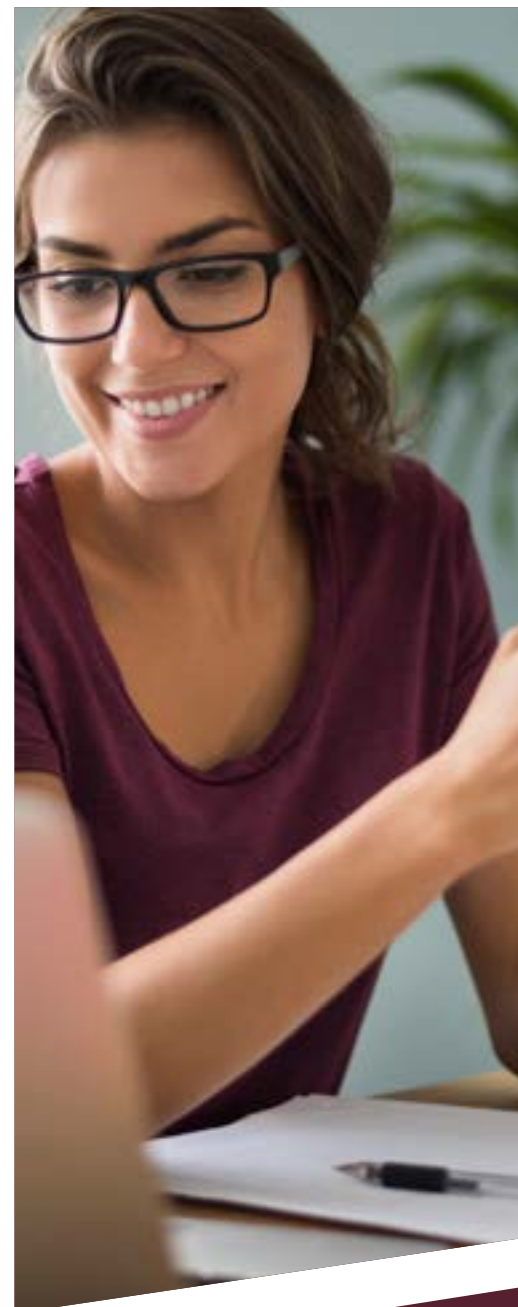
Si, la obligación en que te paguen en la forma y plazo convenidos, si lo habéis pactado así, es completamente legal.

## ¿QUÉ PASA SI TENGO UN HIJO MIENTRAS COBRO EL PARO?

En caso de coger la maternidad, el paro se congela hasta que termines de percibirla y una vez finalizada la prestación de maternidad vuelves a cobrar el paro.

## ¿QUÉ DEBO HACER PARA COBRAR PARO?

- Haber cotizado 360 días dentro de los últimos 6 años.
- No haber dimitido ni pedido excedencia. Es decir, haber sido despedido por el motivo que sea.
- Mínimo 4 meses y máximo 24 meses.



- Percibirás el 70% los primeros 6 meses y el 50% en adelante.
- El máximo a cobrar son:
  - » 1.098,09€ si no tienes hijos.
  - » 1.254,83€ con un hijo.
  - » 1.411,83 con dos hijos o más.

## ¿QUÉ HAGO SI ME DESPIDEN?

Debes presentar una demanda de despido en el plazo de 20 días laborables. No es necesario pero si recomendable hacerlo con abogado.

## ¿Y SI ADEMÁS NO ME PAGAN LA NÓMINA?

Puedes reclamar además las cantidades debidas, pero reclames o no el despido, tienes un año para presentar demanda reclamando la nómina que te deben.

## ¿ME PUEDEN DESPEDIR ESTANDO DE BAJA MÉDICA?

Es posible ser despedido en cualquier momento, si bien es cierto, que es-

tando de baja, se consideraría despido improcedente (pero habría que reclamarlo ante los juzgados de lo social en el plazo de 20 días hábiles).

Una vez despedido quien te va a pagar depende del tipo de baja:

- Si es enfermedad común, empiezas a percibir paro (y a gastarlo).
- Si es accidente de trabajo, el deber de pagar es de la mutua hasta fin de la baja.

### ¿PUEDEN TRABAJAR LOS MENORES DE EDAD?

Salvo excepciones, solo pueden trabajar los mayores de 16 años y tienen una serie de derechos más protegidos que el resto de personas trabajadoras:

- No pueden trabajar en horario nocturno (22h a 6h)
- No pueden hacer horas extra.
- No pueden trabajar más de 8h.
- Por cada 4,5 h seguidas, tienen derecho a 30min de descanso.
- El descanso semanal es de 2 días que deben ser consecutivos.

### ¿ME PUEDEN MODIFICAR MI CONTRATO DE JORNADA COMPLETA A TIEMPO PARCIAL?

Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de contratación, por lo cual, si no se acuerda contigo puedes pedir indemnización y el fin del contrato.

### ¿ESTÁ PROHIBIDO TRABAJAR EN OTRA EMPRESA MIENTRAS ESTOY DE ERTE?

La situación de ERTE, se da dentro de las necesidades de tu empresa y de la relación entre ella y tú como persona trabajadora. Por lo tanto, no supone ningún problema para tener actividad en otra empresa, sea por cuenta propia o ajena.

### ¿TENGO ALGÚN DERECHO SI ME DESPIDEN DISCIPLINARIAMENTE?

Así es, tienes derecho a paro y finiquito, si bien no tienes derecho a indemnización, ni están obligados al preaviso.

Además, es obligatorio que se haga mediante carta justificando los motivos de tu despido. En caso de que esto no se cumpla o no existan suficientes motivos, se considerará despido improcedente que se reclama en el plazo de 20 días hábiles mediante demanda.

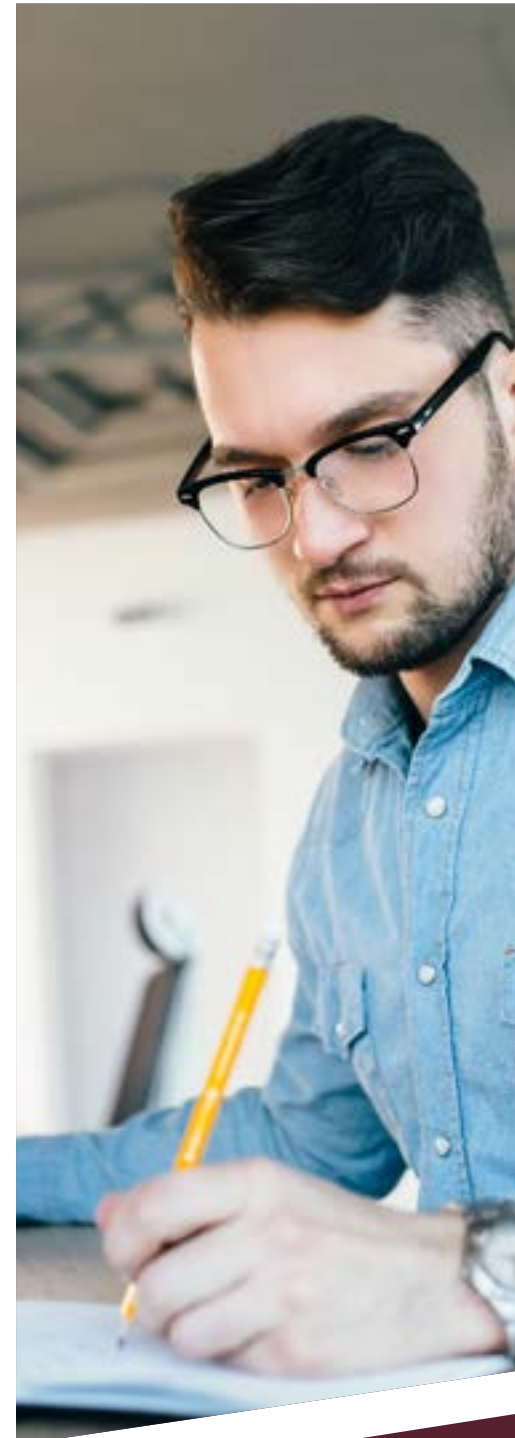
### ¿QUÉ ES UN DESPIDO OBJETIVO?

Es la decisión de la empresa de despedirte en base a las causas que el art. 52 del ET pone a su disposición:

- Ineptitud sobrevenida del trabajador.
- Falta de adaptación al trabajo.
- Por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- Insuficiencia presupuestaria en entidades sin ánimo de lucro.

Exige unos requisitos formales, así como justificar el motivo por el cual y, en caso de no cumplirse, será un despido improcedente:

- Por escrito.



- Con preaviso de 15 días o pagar dichos días.
- Poner a disposición la indemnización de 20 días por año.
- Permiso retribuido de 6h/semanales para buscar empleo.

### ¿QUÉ DIFERENCIAS HAY ENTRE IMPROCEDENCIA, PROCEDENCIA Y NULIDAD?

Debemos entender que no se trata de tipos de despido, sino de la determinación que da el tribunal en función de las características del despido y los motivos que han llevado a la empresa a tomar la decisión de despedir a la persona trabajadora.

- Procedente: implica que la empresa ha acreditado las causas que lo motivaron y los motivos que te dijeron.
- Improcedencia: si la empresa no lo ha hecho o no lo ha acreditado suficiente. Tienes derecho a 33 días por año.
- Nulidad: implica que el despido ha tenido un móvil discriminatorio y/o se ha vulnerado algún derecho fundamental. Conlleva la readmisión de la persona trabajadora y el abono de los salarios de tramitación, es decir, los salarios que habrías percibido desde el momento de tu despido a tu reincorporación.



# #3 QUÉ HACER CUANDO SE VULNERAN TUS DERECHOS

Como hemos visto, el ordenamiento jurídico dota a las personas trabajadoras de una serie de instrumentos y herramientas que permiten tutelar sus derechos y, en caso de que hayan sido vulnerados poder ser satisfecho en lo posible el daño sufrido.

Para ello, como personas trabajadoras tenemos varios instrumentos a nuestra disposición, estos son algunos de ellos:

- Representación legal de los trabajadores (RLT). Es posible que bien en tu centro de trabajo, bien en tu empresa, haya representantes de los trabajadores. Puede acudir a ellos con cualquier duda o si sientes que algo no se está haciendo bien en la empresa.

*La empresa tiene el deber de informarlos y llegar a acuerdos en numerosas materias. Además, en caso de sufrir cualquier tipo de castigo o despido por contactar o realizar tareas con la RLT supone, si puede ser probado, una situación de despido nulo.*

- Acudir a los servicios de representación y asesoramiento de los distintos sindicatos, al igual que afiliarte a los mismos.

*Al igual que en el caso anterior, si la empresa vulnera tus derechos por estar sindicada o acudir al sindicato, sería una vulneración de derechos fundamentales y un posible despido o sanción nulos.*

- Contratar a un/una abogado/a. Puedes acudir a uno privado o solicitar el derecho a la asistencia jurídica gratuita y abogado de oficio en caso de cumplir los requisitos.
- Acudir a la inspección de trabajo. Se accede de forma totalmente anónima y la persona inspectora, si bien puede reunirse con las personas trabajadora, siempre debe mantener el anonimato y velar por la protección de las mismas.

*La solicitud se realiza mediante un formulario de internet, es accesible y sencillo.*

## ACTIVIDADES

### EJERCICIO 1

**Un joven que ha realizado el ciclo de Grado Medio en farmacia es contratado como técnico en una empresa en Francia. ¿Tendrá este joven los mismos derechos laborales que el resto de los técnicos del citado país?**

### EJERCICIO 2

**Una joven de dieciocho años es contratada como técnico en cuidados auxiliares de enfermería. El sueldo mensual para su categoría según convenio colectivo es de 1050€/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 980€/mes y según el salario mínimo interprofesional, es decir, el salario que fija el Gobierno cada año, asciende a 950€ para mayores de dieciocho años.**

**¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar a la citada joven?**

**En este caso tenemos tres fuentes del Derecho que concurren en un mismo caso:**

- 1. Ley (SMI)..... 950 euros**
- 2. Convenio colectivo..... 1050 euros**
- 3. Contrato de trabajo..... 980 euros**

**Aunque la primera de ellas es la que tiene mayor rango, se aplica la última porque es la más favorable para el trabajador y respeta los mínimos establecidos por el SMI, por lo tanto lo dispuesto en el contrato no sería válido.**



**Fundación por la Europa de los Ciudadanos**

C/ Luis Vélez de Guevara, 8, Bajo Derecha 28012. Madrid.

[contacto@lafec.org](mailto:contacto@lafec.org)

91 722 75 00