



joan Díaz associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

OCTUBRE DE 2003

SUMARIO

**SISTEMA RED: EMISIÓN DOCUMENTOS DE COTIZACIÓN.
SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.
VIGILANCIA DE LA SALUD.
PACTOS MÁS FRECUENTES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**

SISTEMA RED: EMISIÓN DE DOCUMENTOS DE COTIZACIÓN.

En el BOE del pasado 13 de agosto, se publicó una resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se amplían las posibilidades de modalidad de pago en el ámbito del Sistema RED con el Cobro por Ventanilla.

Actualmente, ya se está aplicando esta modalidad para el pago de las cuotas correspondientes a determinados Regímenes Especiales y la T.G.S.S. viene emitiendo al efecto los documentos de cotización correspondientes a las liquidaciones de dichos Regímenes. Dados los beneficios que esta modalidad de pago ofrece y sus propias posibilidades de gestión, se ha considerado oportuna la implantación del sistema de Cobro por Ventanilla en el marco del Sistema RED.

Mediante esta modalidad de pago el cálculo de las cuotas lo realiza la propia T.G.S.S., lo que evita posibles errores en el importe de las cuotas a ingresar. Además, cabe la posibilidad de emitir un «Recibo de Liquidación de cotizaciones» que permite efectuar el ingreso sin necesidad de acudir físicamente a las Entidades Financieras, pudiendo utilizarse, entre otros canales de pago, la banca telefónica, la banca por internet o los cajeros automáticos.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.

Desde el año 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se viene regulando a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. El último, suscrito en diciembre del año 2000, no tiene en cuenta una serie de hechos producidos posteriormente que hacen necesaria su revisión. Además, se han introducido determinadas mejoras en el sistema de formación de los trabajadores ocupados.

Estas medidas, establecidas por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, publicado en el BOE del 10 de septiembre, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2004.

Serán beneficiarios de la formación continua, a través de la participación en las acciones formativas, los siguientes trabajadores:

- a) Los trabajadores asalariados que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional podrán participar en las distintas iniciativas que se contemplan en este real decreto.
Asimismo, podrán participar los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a la situación de desempleo cuando se encuentren en período de formación y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.
- b) Los trabajadores incluidos en los Regímenes Especial Agrario, de Autónomos, del Mar y otros de la Seguridad Social que no coticen por la contingencia de formación profesional podrán participar en las acciones formativas que se desarrollen mediante los contratos programa regulados en la misma norma.
- c) El personal al servicio de las Administraciones públicas podrá participar a través de los planes específicos que se promuevan.

Las iniciativas de formación reguladas en el mencionado real decreto son:

- a) Acciones de formación continua en empresas, que incluyen los permisos individuales de formación.
- b) Contratos programa para la formación de trabajadores.
- c) Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

VIGILANCIA DE LA SALUD.

A modo de recordatorio y con motivo del Proyecto de Ley de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que se está debatiendo en las Cortes, comentamos, a continuación, los aspectos más relevantes sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Los empresarios tienen que vigilar, periódicamente, el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Sin embargo, existen casos en los que la vigilancia periódica de la salud es necesaria, con independencia del consentimiento o no del trabajador, debiendo existir en ese caso un informe previo de los representantes de los trabajadores. Estos supuestos son:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Cuando se debe verificar que el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando se establezca en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio para el trabajador en el caso de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

Cuando la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, la vigilancia de la salud se prolongará aún después de haber finalizado la relación laboral a través de diversas medidas:

- Controles médicos en los siguientes supuestos: Riesgos Cancerígenos laborales, riesgos biológicos, trabajos con riesgo de amianto.
- Conservación de los archivos con los datos de la vigilancia de la salud: Cloruro de vinilo monómero, ruido y radiaciones ionizantes.

Existen algunos sectores de actividad en los que se han desarrollado las medidas específicas que han de adoptar los empresarios para vigilar el estado de salud de sus trabajadores.



Joan Díaz i Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Actividades mineras

Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, cada uno de ellos tiene derecho a beneficiarse de una vigilancia de su salud, antes de ser destinados a tareas extractivas. Este control, deberá mantenerse a intervalos regulares.

Riesgos químicos

En estos casos, la vigilancia de la salud debe analizar los siguientes aspectos:

- Si la exposición del trabajador al agente químico peligroso puede relacionarse con una determinada enfermedad o efecto adverso para su salud.
- Si existe la probabilidad de que esa enfermedad o efecto adverso se produzca en las condiciones de trabajo concretas en las que el trabajador desarrolla su actividad.
- Si existen técnicas de investigación válidas para detectar síntomas de dicha enfermedad o efectos adversos para la salud, cuya utilización entraña escaso riesgo para el trabajador.

La vigilancia de la salud se realizará por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada que informará personalmente al trabajador de los resultados de la vigilancia cuando la misma muestre que:

- Padece una enfermedad identificable o unos efectos nocivos consecuencia de una exposición a un agente químico peligroso.
- Se supera un valor límite biológico establecido reglamentariamente.

Esta información debe incluir consejos relativos a la vigilancia de la salud a la que el trabajador deberá someterse al finalizar la exposición. Además, el empresario deberá revisar la evaluación de los riesgos y las medidas previstas para eliminar o reducir los riesgos y, también, establecer el mantenimiento de la vigilancia de la salud de los trabajadores afectados y proceder al examen de la salud de los demás trabajadores que hayan sufrido una exposición similar.

Riesgos biológicos

El empresario garantizará una vigilancia adecuada y específica según las pautas y protocolos elaborados por las autoridades sanitarias. Esta vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones:

- Antes de la exposición.
- A intervalos regulares posteriormente, con la periodicidad que establezcan los servicios médicos.
- Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador, con exposición similar, una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición a agentes



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

biológicos.

Además, los trabajadores pueden ejercer los siguientes derechos:

- Revisión de los resultados de la vigilancia de su salud.
- Disponer de vacunas eficaces, si se someten a riesgo por exposición a agentes biológicos, siempre que éstas existan.
- Existencia de un historial médico individualizado para cada trabajador.
- Que el médico encargado de la vigilancia conozca las condiciones y las circunstancias de exposición de cada uno de ellos.

PACTOS MÁS FRECUENTES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Al formalizar un contrato de trabajo, existe la posibilidad de acordar una serie de pactos que regulen la relación laboral. Comentamos, a continuación, los más importantes:

Período de prueba

Su objeto es que el empresario pueda conocer personal y profesionalmente al trabajador durante la duración del mismo. Este pacto debe concertarse por escrito, desde el inicio de la relación laboral. Se considera nulo, si el trabajador ya ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

El periodo de prueba debe establecerse teniendo en cuenta los límites que contenidos en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de los siguientes periodos:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores.
- Tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, en las empresas de menos de 25 trabajadores
- En los contratos en prácticas, un mes para titulados de grado medio y dos meses para los de grado superior.

Cuando no se respetan los límites a su duración, se considera que el pacto es nulo y se sustituye por el límite del Convenio. Debe tenerse en cuenta que este pacto no es negociable a nivel contractual y su duración nunca puede superar los límites señalados en el convenio colectivo aplicable.

Pacto de no competencia

Este pacto se aplica una vez extinguido el contrato de trabajo. No podrá tener una



Joan Díaz i Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores. Para que sea válido, deben concurrir los siguientes requisitos:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

Pacto de permanencia

Si el empresario ha proporcionado al trabajador una especialización profesional para poner en marcha determinados proyectos o trabajos, puede pactarse la permanencia mínima de este último en la empresa. Para que se entienda cumplido el requisito de especialización profesional, el trabajador debe recibir una formación singular o cualificada que produzca un enriquecimiento de su valor profesional.

Este pacto se formaliza siempre por escrito y su duración está limitada en el tiempo, no pudiendo ser superior a dos años. Cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo antes del plazo establecido, el empresario tiene derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

La jurisprudencia ha considerado que la cuantía de la indemnización debe corresponderse con los gastos originados por la formación recibida por el trabajador.

Pacto de plena dedicación

El empresario y el trabajador pueden pactar un compromiso de plena dedicación del trabajador, con la correspondiente compensación económica. El pacto se puede rescindir por el trabajador para recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, siempre que:

- Lo comunique al empresario con un preaviso de treinta días.
- La comunicación se realice por escrito.

La plena dedicación o prestación de servicios a una única empresa, sólo es exigible mediante compensación económica, pudiendo el trabajador, si no existe esta última, trabajar en otro empleo, pero con la condición de que en este segundo no se incida en concurrencia desleal, es decir no vaya en perjuicio de los intereses industriales o comerciales de la empresa principal.

El incumplimiento del pacto implica la obligación de reintegrar las cantidades satisfechas por la aplicación del mismo.