

Contratación

Contratación

Convenios Colectivos

La contratación de
trabajadores

Tipos de contratos

Seguridad Social

Modificación sustancial
de las condiciones de
contratación

La finalización del
contrato de trabajo

Las empresas de trabajo
temporal

**Otras cuestiones
de interés**

Extranjería

CONVENIOS COLECTIVOS

Las relaciones laborales de los trabajadores se regulan básicamente en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, a través de la negociación colectiva se regulan muchos aspectos de la relación laboral entre empresario y trabajador. Esa negociación culmina con la firma del Convenio Colectivo.

Los Convenios Colectivos, son acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores y la empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo, siendo de obligado cumplimiento entre las partes y con eficacia universal para todas las empresas y trabajadores del sector. .

Dependiendo del sector y ámbito geográfico será de aplicación un Convenio Colectivo u otro.

Los Convenios Colectivos de empresa tienen prioridad aplicativa sobre los Convenios Colectivos sectoriales (estatales, autonómicos o provinciales) en determinadas materias tales como la cuantía del salario base y de los complementos salariales, el abono o la compensación de las horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, etc.

LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El contrato de trabajo es el acuerdo por el cual empresa y trabajador se vinculan, y puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, siendo fuente del derecho para la relación individual.

Con carácter general, en el contrato de trabajo deben establecerse los siguientes extremos:

- (i) La identidad de las partes;
- (ii) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente;
- (iii) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma;
- (iv) El período de prueba;
- (v) El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo;
- (vi) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago;
- (vii) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo;
- (viii) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- (ix) Los plazos de preaviso para la extinción del contrato de trabajo aplicables;
- (x) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Los empresarios están obligados a comunicar las contrataciones realizadas a los Servicios Públicos de Empleo en el plazo de los diez días hábiles siguientes a que las mismas tengan lugar.

TIPOS DE CONTRATOS

Actualmente existen cuatro modalidades de contrato en el Estatuto de los Trabajadores: **Indefinido, Temporal, Formación y Prácticas**, con sus propias características y peculiaridades.

CONTRATO INDEFINIDO

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El [contrato de trabajo indefinido](#) podrá ser verbal o escrito. Podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

En empresas de menos de 50 trabajadores, el período de prueba del contrato indefinido puede tener una duración de 1 año. En el resto de casos, la duración máxima será de 6 meses para técnicos titulados o de 2 meses para el resto de trabajadores.

Existen una serie de incentivos para la contratación indefinida.

CONTRATO TEMPORAL

Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado, en una serie de supuestos. El [contrato de trabajo temporal](#) podrá celebrarse a jornada completa o parcial y deberá formalizarse por escrito, debiendo especificar claramente cuales son las causas de la contratación temporal.

Existen diversas modalidades de contrato temporal (ver diapositiva siguiente)

TIPOS DE CONTRATOS

Contratos Temporales			
Denominación	Objeto	Duración	Observaciones
Contrato de Obra o Servicio determinado	Realización de un trabajo o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa	En principio incierta, aunque no podrán superar los tres años (ampliable a 12 meses por C.Colectivo sectorial)	La extinción del contrato implica para el trabajador una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Hacer frente a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos	Máxima de 6 meses dentro de un período de 12 salvo que el C. Colectivo establezca otra duración distinta, con ciertas limitaciones	
Contrato de interinidad	Sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por disposición legal, convencional o pacto individual	Desde el inicio del período hasta la reincorporación del trabajador sustituido o vencimiento del plazo determinado para la sustitución	Se ha de recoger en el contrato de trabajo el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

TIPOS DE CONTRATOS

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Esta modalidad de contrato se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, hasta 30 años, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Esta actividad formativa debe ser la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad...

Este [contrato para la formación y el aprendizaje](#) se debe realizar por escrito. Su duración mínima es de una año y la máxima es de tres.

Existen una serie de incentivos para la contratación para la formación y el aprendizaje.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Tiene por objeto la obtención por parte del trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Pueden ser contratados quienes posean título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Este [contrato en prácticas](#) deberá formalizarse por escrito. Su duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años.

El salario mínimo a abonar será el 60% (primer año de contrato) y el 75% (segundo año de vigencia del contrato) del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

Existen una serie de incentivos para la contratación en prácticas.

PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Es posible suscribir acuerdos de prácticas no laborales en empresas con personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo, de entre 18 y 25 años inclusive. Dicho acuerdo en ningún caso supondrá la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven.

Requisitos:

Titulación oficial universitaria, de formación profesional de grado medio superior, o titulación del mismo nivel, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

Que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

Duración:

Entre tres y nueve meses.

Compensación:

Beca de apoyo de la empresa o grupos empresariales cuya cuantía será como mínimo del 80% del IPREM (80% de 532,31 euros/mes).

Las empresas deberán suscribir un convenio al respecto con los Servicios Públicos de Empleo (SPEs), (no menciona a las Agencias de Colocación) en el que se contendrá una mención al proceso de preselección y las acciones de control y seguimiento de las prácticas a realizar por los SPEs.

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Los empresarios **pueden modificar** de forma sustancial las condiciones laborales de los empleados (**jornada, horario, salario, funciones**, entre otras) siempre y cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y se respete el procedimiento legal previsto (preaviso de 15 días en caso de modificación individual o periodo de consultas con la representación de los trabajadores en caso de modificaciones colectivas).

Adicionalmente, existe un procedimiento específico para inaplicar condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo aplicable cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En este supuesto, tratándose de condiciones establecidas mediante la negociación colectiva, se exige un procedimiento negociado con los representantes de los trabajadores, que incluye un período de consultas conforme a las previsiones de modificaciones sustanciales anteriores, así como un sistema de desbloqueo de las negociaciones en caso de falta de acuerdo.

El acuerdo deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las causas de extinción del contrato de trabajo más relevantes son:

- Por mutuo acuerdo de las partes, o por las causas válidamente consignadas en el contrato.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Por dimisión del trabajador.
- Por despido disciplinario del trabajador. En caso de que se declarase la improcedencia del despido correspondería una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades por el tiempo de prestación de servicios posterior al 11 de febrero de 2012, y de 45 días de salario por año de servicio, con el límite de 42 mensualidades por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En caso de improcedencia, correspondería la misma indemnización que en el caso de despido disciplinario improcedente. En caso de procedencia, la indemnización sería la equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades. En casos de despidos colectivos en empresas con beneficios y con más de 100 trabajadores, si se extingue a un número desproporcionado de trabajadores de más de 50 años, la empresa deberá hacer un aportación económica al Tesoro Público.
- Por despido objetivo individual, cuando concurren las causas legales para ello, aludidas respecto del despido colectivo anterior. En caso de improcedencia, correspondería la misma indemnización que en el caso de despido disciplinario improcedente. En caso de procedencia, correspondería la misma indemnización que en el caso del despido colectivo anterior.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- Por voluntad del trabajador, en determinados supuestos legalmente tasados. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido disciplinario improcedente.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal (ETT), debidamente autorizadas y en los mismos supuestos en que se pueden suscribir contratos temporales así como los contratos de prácticas o para la formación y el aprendizaje.

Así, sólo en supuestos tasados, se puede recurrir a la contratación de trabajadores a través de ETT, quedando expresamente prohibido en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de las actividades y trabajos determinados reglamentariamente en atención a su especial peligrosidad para la seguridad o la salud.
- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas para la extinción del contrato por voluntad del trabajador, el despido colectivo o el despido por causas económicas.
- Para ceder trabajadores a otras ETT.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de plantilla de la empresa usuaria. Así, la remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el Convenio Colectivo aplicable.

Las ETT, además de ceder temporalmente trabajadores a otras empresas, pueden actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente para ello.

EXTRANJERÍA

Las empresas solo podrán contratar a trabajadores extranjeros cuando estos cuenten con la correspondiente autorización administrativa para trabajar.

Quedan exceptuados los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, y de terceros Estados a quienes, por razón de parentesco, sea de aplicación el régimen comunitario.

En el caso de empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, y en términos generales, tendrán que garantizar a sus trabajadores las condiciones mínimas de trabajo establecidas por la legislación laboral española en determinadas materias.

Para más información, visite nuestra sección específica en la web de [INVEST IN SPAIN](#).

Seguridad Social

Contratación

Seguridad Social

Otras cuestiones
de interés

La inscripción de las
empresas en la
Seguridad Social

Solicitud de alta de los
trabajadores en la
Seguridad Social

Cotización a la
Seguridad Social

Bonificaciones a la
Seguridad Social por
contrataciones

LA INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

La inscripción en el Sistema de la Seguridad Social es preceptiva para todas aquellas empresas que vayan a contratar trabajadores, y debe ser previa al inicio de su actividad.

Esta inscripción debe efectuarse en la Tesorería General de la Seguridad Social. Para ello, es necesaria la aportación de los siguientes documentos (en el caso de empresas):

- Modelo oficial de solicitud de inscripción y apertura de cuenta de cotización principal cumplimentado ([TA.6](#)).
- Número de identificación fiscal emitido por el Ministerio de Hacienda.
- Identificación de la persona física que actúa en nombre de la empresa y título jurídico en virtud del cual actúa.

Independientemente, y con carácter adicional a los documentos anteriormente reseñados:

A) En el caso de que se trate de una sociedad española, será preceptivo aportar:

- Escritura de Constitución debidamente registrada y certificado del Registro correspondiente.
- Fotocopia del DNI de quien firma la solicitud de inscripción.
- Documento que acredite los poderes de la persona firmante, si no están especificados en la escritura.
- Declaración jurada del administrador de la sociedad acerca de determinada información sobre la misma.

B) En el caso de que se trate de una sociedad extranjera, dependerá de si establecen centro de trabajo en España o no así como de otras cuestiones.

LA INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

En el primer supuesto, serían necesarios los documentos indicados en el punto A) en los casos de sucursales y empresas que trasladan su domicilio a España.

En el supuesto de que no establezcan centro de trabajo en España, y además del nombramiento o poder de representación de un representante legal con domicilio en España, será necesario:

- Aportar fotocopia de las escrituras de constitución de la empresa extranjera con certificado de estar inscrita en el registro correspondiente o el equivalente exigido por su legislación para empresas de la Unión Europea.
- Aportar certificado expedido por el cónsul español de su autorización y constitución legal en su país (en el caso de terceros países).

El empresario deberá especificar la entidad gestora (INSS) y/o la entidad o entidades colaboradoras (Mutuas) por las que opta para la cubrir las contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) y la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

La Tesorería General de la Seguridad Social le asignará un código de cuenta de cotización referido al domicilio de la empresa y al que se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele.

El empresario debe solicitar un código de cuenta cotización en cada provincia donde lleva a cabo su actividad, así como cuando sea necesario para identificar determinado colectivo de trabajadores.

La inscripción del empresario será única para toda la vida del titular de la empresa.

SOLICITUD DE ALTA DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El empresario se encuentra obligado a comunicar el alta de sus trabajadores a la Tesorería General de la Seguridad Social con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios mediante un sistema electrónico interno.

Asimismo, cualquier variación (alta, baja, o variación de datos) deberá ser comunicada al ya citado organismo. En caso de no hacerlo la empresa, podrá hacerlo el trabajador directamente en la Tesorería General de la Seguridad Social.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Deben cotizar a la Seguridad Social los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y los empresarios por cuya cuenta trabajen, siendo los empresarios responsables de retener de las nóminas de sus trabajadores las cantidades que éstos deben cotizar.

La obligación de cotizar a la Seguridad Social se mantiene durante la relación laboral.

Durante 2015 se está implantando el sistema de liquidación directa de cuotas de la Seguridad Social, en virtud del cual se notifica a las empresas mensualmente, lo que deben cotizar por sus trabajadores en función de las retribuciones declaradas por la empresa.

La cuota resulta aplicando un tipo o porcentaje sobre la base de cotización de cada trabajador, la cual viene determinada por las retribuciones salariales percibidas por el trabajador.

Hay cinco conceptos por los que se cotizan: **Contingencias comunes; Desempleo; Formación profesional; Fondo de garantía salarial (FOGASA) y Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

La base de cotización mensual máxima para el 2020 es de 4.070,10 €, y la mínima es de 1.050 euros/mes. Por tanto, aunque un trabajador perciba un importe mayor a 4.070,10 €, no se deberá cotizar más que por esa cuantía.

Como medidas para fomentar la contratación de determinados colectivos de trabajadores existe la posibilidad de beneficiarse de bonificaciones en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: EJEMPLOS

Debido a la existencia de bases máximas y mínimas de cotización, así como a los distintos tipos a aplicar, es recomendable ver con un ejemplo como funciona la cotización a la Seguridad Social.

Vamos a tomar como ejemplo un contrato de trabajo a tiempo indefinido con un salario de 20.000€

Contribución Empresarial a la Seguridad Social

	Grupo 1	
	Anual (€)	Mensual (€)
Salario	20,000.00	1,666.67
Contingencias Comunes	4,720.00	393.33
Desempleo	1,100.00	91.67
Accidentes	200.00	16.67
Fondo de Garantía Salarial	40.00	3.33
Formación Profesional	120.00	10.00
Contribución Empresario Seguridad Social	6,180.00	515.00
Coste Total	26,180.00	2,181.67
%	30.90	

Source: Ministry of Employment and Social Security

De esta manera, para un salario de 20.000€ el empresario sólo debe pagar 515€ mensuales como contribución a la Seguridad Social.

BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACIONES

Existen numerosas ayudas e incentivos a la contratación, que generalmente se concretan en bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social:

Reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social

	Tamaño de la empresa	Cantidad anual	Duración
Personal Investigador	Todas	40% de las Contingencias Comunes	Durante toda la vigencia del contrato
Contrato para la Formación y el Aprendizaje	Menos de 250 trabajadores	100%	Durante toda la vigencia del contrato
Trabajador < 25 años			
Desempleado inscrito en la Oficina de Empleo	Más de 250 trabajadores	75%	

Bonificación o Reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social

	Tamaño de la empresa	Cantidad anual	Duración
Conversión en contratos INDEFINIDOS procedentes de Contratos			
Menos de 50 trabajadores		Bonificación de 700€/año para mujeres 500€/año para hombres	3 años
En Prácticas De Relevo Sustitución por Jubilación			
Para la Formación y el Aprendizaje	Todas	Reducción de 1.800€/año para mujeres 1.500€/años para hombres	3 años

Fuente: ICEX-Invest in Spain y Ministerio de Empleo y Economía Social

Otras cuestiones de interés

Contratación

Apertura del centro de trabajo y el Libro de Visitas

La jornada laboral

Periodo de prueba

Seguridad Social

Salario Mínimo

Igualdad

La prevención de los Riesgos Laborales

Otras cuestiones de interés

APERTURA DEL CENTRO DE TRABAJO Y EL LIBRO DE VISITAS

El empresario tiene la obligación de comunicar a la autoridad laboral la apertura de cualquier centro de trabajo, en un plazo de treinta días desde la apertura efectiva del mismo.

Para ello, debe cumplimentar un modelo oficial que se ha de presentar ante la unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma. En el caso de Ceuta y Melilla, deberá presentarse ante el Área Provincial de Empleo y Seguridad Social.

Toda empresa debe contar un Libro de Visitas electrónico, que deberá ser puesto a disposición de las empresas, de oficio y sin necesidad de solicitud de alta, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LA JORNADA LABORAL

Es materia habitualmente regulada por los Convenios Colectivos. No obstante, los contratos de trabajo podrán pactar la jornada laboral dentro de los límites del Convenio.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin que pueda superar las nueve horas diarias, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución, debiendo respetarse el descanso entre jornadas que ha de ser como mínimo de doce horas.

La empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Las horas extraordinarias son aquellas que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Si no se compensa con descanso, no pueden exceder de 80 horas al año. Pueden compensarse mediante tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

La duración de las vacaciones no puede ser inferior a treinta días naturales, y se fijarán por acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo dispuesto por el Convenio Colectivo, en su caso. El trabajador habrá de conocer las fechas en que le corresponda disfrutar de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.

PERIODO DE PRUEBA

El empresario puede comprobar las aptitudes del trabajador mediante el pacto de un periodo de prueba durante el cual, empresario y trabajador pueden rescindir libremente el contrato sin que sea necesario alegar o probar causa alguna, sin preaviso y sin derecho a indemnización a favor del trabajador o empresario.

En todo caso, cuando se pacte un periodo de prueba (siempre y cuando el trabajador no hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación, en cuyo caso devendría nulo el pacto) habrá de realizarse por escrito.

Los convenios colectivos pueden establecer límites temporales a los períodos de prueba, no pudiendo exceder, como regla general y en defecto de previsión en convenio, de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores. En las empresas con menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- Un mes para los supuestos de contratos temporales de duración determinada concertados por un tiempo no superior a seis meses.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán suscribir un período de prueba de un año para contratos indefinido mediante la suscripción de un contrato de trabajo de apoyo a emprendedores. Esta posibilidad estará vigente hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%,

SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo interprofesional se fija anualmente por el Gobierno, ascendiendo, para las personas mayores de 18 años, a 950 euros mensuales o 13.300 euros anuales (incluyendo 12 mensualidades y dos pagas extras) en el año 2020.

Sin embargo, normalmente los salarios mínimos para cada categoría profesional se encuentran regulados en los convenios colectivos.

Los salarios no pueden pagarse en períodos superiores a un mes.

Deben pagarse dos pagas extraordinarias al año: una en navidad y otra en la fecha estipulada mediante negociación colectiva (generalmente antes del período vacacional de verano). No obstante, puede pactarse en convenio colectivo que dichas gratificaciones se prorrateen en las doce mensualidades ordinarias

De este modo, el salario bruto anual queda usualmente distribuido en catorce pagas..

IGUALDAD

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral para lo que deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas de 50 o más trabajadores han de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos legislativamente, que debe ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores.

Los planes de igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Antes de elaborar el plan, se debe elaborar, un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, las empresas deben llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor. Los empleados tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario debe incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Las empresas se encuentran obligadas a garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores en relación con su trabajo.

Para ello deberán integrar la prevención de riesgos laborales dentro del sistema de gestión de la empresa, lo cual se debe llevar a cabo a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La actividad preventiva puede llevarse a cabo a través de diversas modalidades que básicamente son las siguientes:

- i. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva;
- ii. Designación de trabajadores para la actividad preventiva;
- iii. Creación de servicios de prevención propios;
- iv. Participación en un servicio de prevención mancomunado;
- v. Contratación de un servicio de prevención ajeno.

La posibilidad de optar por una u otra modalidad va a depender de la concurrencia de determinados requisitos establecidos legalmente.

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El instrumento básico para la implementación e integración de la actividad preventiva dentro de una empresa es el Plan de Prevención de Riesgos Laborales el cual debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, procedimientos, y recursos necesarios para integrar la prevención de riesgos en cada empresa.

La Evaluación de Riesgos Laborales

Las empresas deben realizar una evaluación de los riesgos laborales para evitar los riesgos derivados del trabajo, y en el caso de que no sea posible, minimizar los mismos en el mayor grado posible, se habrán de adoptar las medidas preventivas necesarias con el fin de minimizar los mismos.

La evaluación de los riesgos debe realizarse o revisarse en las siguientes situaciones: (i) Al inicio de la actividad; (ii) Cuando se produzca una modificación en las condiciones que rodean un puesto de trabajo; (iii) Cuando se incorpore un trabajador especialmente sensible; (iv) Cuando existan daños en la salud de los trabajadores; (v) Cuando las actividades de prevención sean inadecuadas o insuficientes; (vi) Cuando se conozcan nuevas informaciones técnicas o epidemiológicas que afecten a la valoración de la magnitud de los riesgos o sus consecuencias; (vii) Cuando así lo establezca una disposición específica.

La Planificación de la Actividad Preventiva

En la planificación de la actividad preventiva se deberán incluir los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las medidas necesarias para minimizar los riesgos, la asignación de los recursos económicos precisos, así como el período de ejecución de las medidas previstas, debiendo ser renovada periódicamente.