

## DECÁLOGO PARA UNAS BUENAS RELACIONES LABORALES

Emilio Álvarez Mendoza. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales.

Más que en otros ámbitos de las relaciones humanas, las relaciones laborales precisan de una buena predisposición, formación e información por parte de los interesados para que sean duraderas y satisfactorias.

En los años que vengo colaborando con la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales del Principado de Asturias, orientando a sus miembros en el ámbito laboral, he venido comprobando que los problemas y dudas que surgen se originan en el desconocimiento de los derechos y obligaciones de las partes.

A continuación quiero exponer un humilde decálogo de consejos que, de forma amena, resuman los aspectos más relevantes de la Legislación Laboral y que han sido causa de numerosas consultas por parte de los asociados de la APTOPA.

Nos centraremos en el ámbito de la empresa privada y en el **Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio y afines del Principado de Asturias**, por ser primero, donde más Terapeutas realizan su trabajo y segundo porque los funcionarios o personal laboral de las Administraciones Públicas, tienen relaciones laborales idílicas basadas en la estabilidad en el empleo, la representatividad sindical, etc.

La empresa privada sin embargo está sometida a concesiones administrativas, a un fuerte intrusismo empresarial y economía sumergida. Así nos encontramos con una gran rotación en el personal, cada cambio de subcontrata es una vuelta a empezar. Quiero recalcar que al centrarnos en este Convenio Colectivo, muchos de los temas que trataremos en este artículo no son equiparables a las situaciones de trabajadores de otros convenios o Comunidades Autónomas.

Otro aspecto que viene a complicar la estabilidad, es la contratación a tiempo parcial, situación a la que se ven abocados muchos Terapeutas. Según el tamaño de los centros de día las empresas que los gestionan, en el cumplimiento literal de la Legislación Sanitaria "no necesitas un Terapeuta a jornada completa". Es fácil ver casos de profesionales que trabajan por las mañanas 3 horas en un centro de día en Gijón, luego por las tardes dos veces a la semana en otro centro en las Cuencas, están pendientes de una plaza que saldrá en Luarca y sueñan con ser funcionarios.

No obstante, la mayor parte de las rupturas se deben más a un interés legítimo en mejorar tanto a nivel profesional como económico, en busca de la mejor de las relaciones posibles.

Este Decálogo, como dije anteriormente, se basa en vencer las dificultades que van surgiendo en el día

a día y como dicen en las películas "esta basado en hechos reales".

1. Todo por escrito: Por su importancia y porque a pesar de que parezca imposible se sigue dando con mucha asiduidad, si firmamos un papel deberemos leerlo y quedarnos con una copia. "La empresa no me ha dado el contrato", "no se si firme ese papel", son frases que se escuchan con demasiada frecuencia. En el primer momento de enamoramiento el trabajador en algunos casos, por el ansia de ponerse a trabajar, no pregunta y firma a ciegas y sin copia cuantos papeles le proponga la empresa. El contrato de trabajo es el documento en que se recogen todas las condiciones de trabajo, se especifica los datos de la empresa, el centro de trabajo, la categoría profesional, la duración del contrato, las retribuciones, etc.

En el momento de la firma del contrato la empresa nos puede entregar una copia firmada, que tendrá el mismo valor que la sellada en el INEM.

2. Conocerse mutuamente. Como trabajadores Diplomados en Terapia Ocupacional, estamos encuadrados en el grupo de cotización II de la Seguridad Social. Si bien podemos ser contratados para una categoría más baja, nunca para realizar las tareas propias de nuestra diplomatura. En el Convenio Colectivo de Ayuda al Domicilio le corresponde el Grupo II de Diplomado. Así se establecen las retribuciones que corresponden por jornada completa y un periodo de prueba de dos meses. Tiempo en el cual tanto la empresa como el trabajador sin preaviso pueden rescindir libremente el contrato de trabajo.

Es necesario conocer de la empresa si actúa sujeta a una concesión administrativa, pues puede ser que por distintas causas esta concesión puede rescindirse y la nueva empresa adjudicataria de la concesión debe subrogarse en todos los contratos de la empresa saliente, sea cual sea su modalidad de contratación, y categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad mínima de los trabajadores de 6 meses.

3. El contrato a poder ser indefinido. Si bien todos tenemos claro que la temporalidad es uno de los mayores males de la contratación en España, la Legislación Laboral es bastante restrictiva respecto a los supuestos en que puede darse. Otra cosa es el abuso que se hace de ellos que viene derivado de la falta de control y rigor en la aplicación de cada contrato.

Son temporales los contratos de prácticas. Los TO podrán realizar contratos de su categoría por una duración inicial de 6 meses, con dos posibilidades



de prorroga y una duración máxima de 2 años. El salario se reduce al 60% de el de la categoría durante el primer año y el 75% durante el segundo. El contrato por circunstancias de la producción es difícilmente aplicable a la profesión de Terapeuta, pues la necesidad de un Terapeuta en un centro de día viene determinada por la legislación sanitaria más que por las circunstancias de producción de cada momento. Su duración máxima es de 6 meses en un periodo de un año y ser prorrogado a 12 meses en un periodo de año y medio.

El contrato por obra o servicio, se aplica a los servicios de duración limitada. Si un centro de día, precisa contar con un Terapeuta, no parece que puede alegarse que solo es por tiempo limitado.

El contrato de interinidad que se utiliza para la sustitución de trabajadores concretos, que se encuentran en suspensión de contrato.

Por tanto el contrato indefinido debería ser el más habitual, dado que es difícilmente defendible otros tipos de contratos para la profesión de Terapeuta Ocupacional.

4. El horario y la jornada de trabajo. La jornada anula seguirá siendo la máxima legal 1836 horas anuales hasta el año 2007 que se reducirá a 1.757,53. No obstante los mayores problemas surgen más bien por los contratos a tiempo parcial. Es perfectamen-

te legal trabajar para varias empresas a la vez, siempre, claro está, en distintos horarios. También se puede compaginar el cobro del desempleo con el trabajo a tiempo parcial, teniendo en cuenta que si trabajamos media jornada y cobramos desempleo por la otra media, el INEM nos descontara un día entero de prestación.

Tanto el sueldo como las prestaciones de enfermedad, accidente, maternidad y desempleo, se calcularan en función de la media de las cotizaciones a tiempo parcial de los últimos seis meses.

Quiero hacer una reseña especial en lo referente al desempleo tras un contrato a tiempo parcial, tema que suele dar grandes disgustos. Si tras un tiempo trabajando a jornada completa pasamos a media jornada, si entráramos en causa legal de desempleo la prestación se calculará en función de la jornada a tiempo parcial. He conocido Terapeutas que han perdido gran cantidad de dinero por un contrato a tiempo parcial de muy pocos días, por tanto hay que tener cuidado, e intentar solicitar la prestación cuando se den las mejores condiciones.

5. La hora de recoger el fruto. Las nomina es en términos jocosos el fruto de nuestro trabajo. Es fácil contando con una copia del convenio colectivo comprobar si las cantidades cobradas se ajusta a lo legalmente establecido. Suelen surgir conflictos en

## Cursos Específicos

**FORSALUS**  
*Formación Sanitaria*

## para Terapeutas Ocupacionales!!

**PRESENCIALES Y SEMIPRESENCIALES:  
REHABILITACIÓN, GERIATRÍA, SALUD  
MENTAL, RELACIÓN TERAPÉUTICA,  
URGENCIAS...**

**CURSOS ACREDITADOS POR LA COMISIÓN DE FORMACIÓN  
CONTINUADA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD:  
BAREMABLES EN TODAS LAS BOLSAS DE TRABAJO,  
OPOSICIONES, ETC...**



**DISEÑO DE CURSOS ADAPTADOS PARA ENTIDADES PÚBLICAS, ASOCIACIONES Y  
COLEGIOS PROFESIONALES, SINDICATOS... SOLICITE EL CATÁLOGO DEL AÑO 2006**

**Solicita información gratuita en [iforsalus@hotmail.com](mailto:iforsalus@hotmail.com)**

el cálculo de las jornadas a tiempo parcial y en las pagas extras que pueden venir prorrateadas en la nómina mensual. Nos remitiremos al contrato para conocer el tanto por ciento de la jornada y se lo aplicaremos a cada uno de los conceptos salariales. En caso de que el trabajador cause baja por Incapacidad Temporal, debemos distinguir si la causa de la baja es por accidente laboral o por enfermedad común. La empresa en caso de Accidente Laboral deberá complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100%, sin embargo si es enfermedad común, solo lo hará en caso de que exista hospitalización y hasta 15 días después de finalizada la hospitalización.

6. Los retrasos inexplicables. Llegar tarde es causa habitual de disgustos en cualquier pareja, en el ámbito empresarial la empresa debe abonar los salarios en los 10 primeros días de cada mes. Entregando la consiguiente nómina en la que deben aparecer de forma clara y concreta cada uno de los conceptos retribuidos con indicación de su valor unitario.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 % del salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud. Recordar que ante cualquier problema, se hagan las solicitudes o reclamaciones por escrito.

7. Nos ponemos a dieta. Las dietas y los desplazamientos son cantidades indemnizatorias que la empresa abona a los trabajadores que, por causa de necesidades de servicio fuera de la localidad en la que habitualmente desarrollan su trabajo, necesitan desplazarse o realizar comidas o pernoctas. Nunca podrán tener el carácter de retribución de horas extras, pluses, vacaciones, etc. Las dietas no cotizan a la Seguridad Social ni al I.R.P.F.

8. Nos vamos de vacaciones. Desde las agencias de viajes siempre nos recomiendan planificar con antelación nuestras vacaciones. Contamos con 30 días naturales que no pueden ser compensados con dinero, ni por regla general disfrutarse en el año siguiente. Deben ser disfrutadas en el año natural o el trabajador las pierde. Como norma general deben disfrutarse de forma continuada, precisa de un acuerdo de partes su partición en uno o mas periodos o sea estrictamente necesario por las características de los servicios que presta la empresa. Como regla general se establecen turnos rotativos y se disfrutaran de junio a septiembre, comenzando siempre en día laborable que no podrá ser víspera de descanso.

El calendario de vacaciones debe estar establecido por la empresa con dos meses de antelación a su inicio y si llegado el momento de su disfrute el trabajador se encontrase de en situación de Incapacidad Temporal estas quedarán suspendidas hasta el momento del alta.

Durante las vacaciones se cobra en función del salario base, la antigüedad y el plus de nocturnidad.

9. El día que nos visita Hacienda. Las visita anual que todos debemos hacer a la Agencia Tributaria, suele provocar sustos, sino hemos llevado un seguimiento de nuestros ingresos y retenciones. Debemos tener un cuidado especial en los casos de haber recibido retribuciones de distintos pagadores durante el año. Cada empresa solo tiene en cuenta las retribuciones por ella abonadas y la duración del contrato. Si durante el año cobramos desempleo o prestación por maternidad estas retribuciones no suelen contar con retención, lo que supone que al final del año nuestra masa salarial será alta y las retenciones bajas.

El consejo; vigilar los tantos por ciento que nos retiene la empresa y solicitar incrementos si consideramos que podemos quedarnos cortos.

10. La separación amistosa. Si a pesar de nuestro esfuerzo la relación ha de terminar, debemos estar preparados, no tomar decisiones en caliente, e informarnos de nuestros derechos. Lo primero que hay que tener en cuenta es que si la decisión de romper la relación es del Terapeuta, este debe avisar por escrito con acuse de recibo, con una antelación de dos meses. De no hacerlo así la empresa le podrá descontar los días que falten de preaviso. Si la rescisión la realiza la empresa esta debe preavisar con 15 días de antelación al trabajador, salvo en los contratos de interinidad y los de obra y servicio donde sea imposible el preaviso.

Sea cual sea la causa de la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a las retribuciones de los días trabajados, la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas y la parte proporcional de las pagas extras y la indemnización que establece la Ley para los Contratos de Duración Determinada. Este finiquito debe ser presentado por la empresa al trabajador en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la fecha de la baja, según especifica el Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio.

Si nos vemos abocados a un despido, el primer paso es que la empresa no se presente la consiguiente carta de despido. Actualmente no es necesario recurrir el despido para empezar a cobrar el desempleo sea cual sea la causa del despido. Si consideramos que las causas expuestas por la empresa no son procedentes debemos reclamar contra el despido ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en el plazo máximo de 20 días. El mejor consejo en estos momentos es buscar el asesoramiento de un profesional de la materia.

El conocimiento de nuestros derechos y obligaciones siempre redundan en una mejor relación laboral, en una mejora de las condiciones de trabajo y es beneficiosa tanto para el trabajador como para la empresa.