

Certificación de vida laboral (Työelämäsertifikaatti)

La certificación de vida laboral es una certificación de conocimientos en que se han incluido aspectos esenciales sobre las reglas de la vida laboral finlandesa y sobre la legislación laboral finlandesa.

El objetivo de la certificación de vida laboral es favorecer el acceso al trabajo y aumentar sobre todo el conocimiento de los inmigrantes y trabajadores extranjeros sobre la sociedad finlandesa. Desempeñar un papel activo en Finlandia es más fácil con un mayor conocimiento sobre la sociedad circunstante. La sensación de controlar el ambiente se intensifica y la igualdad con respecto a los trabajadores finlandeses aumenta si los inmigrantes que trabajan o buscan trabajo en Finlandia y los trabajadores que se contratan desde el extranjero reciben en la certificación de manera conjunta información sobre la vida laboral y sobre la legislación.

La certificación de vida laboral ayuda a las empresas en la iniciación profesional de la nueva mano de obra. La obtención de la certificación de vida laboral es también una prueba a los empleadores de que el demandante de trabajo o la persona que viene a trabajar en Finlandia conoce los puntos fundamentales de la legislación de la vida laboral. Mediante la certificación las pequeñas y medianas empresas pueden intensificar su formación inicial lo que puede facilitar la contratación de nuevos trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio se encarga del mantenimiento del examen de la certificación de vida laboral que se encuentra en la dirección de http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp

Los que participan en el examen de certificación de vida laboral pueden buscar información sobre la legislación laboral finlandesa y sobre las reglas de la vida laboral de la manera deseada. Este material contiene los temas del examen de la certificación de vida laboral. Los institutos organizan exámenes y ofrecen formación relativa al tema.

La certificación de vida laboral se encuentra en finés, inglés, ruso y estonio en la dirección de <http://www.amiedu.net/cofi/tulokset.html>.



Mapa: © Maanmittauslaitos (National Land Survey of Finland)

Finlandia se convirtió en estado independiente en el año 1917. Antes Finlandia había sido parte de Suecia por unos 600 años y a partir del año 1809 parte de Rusia. Durante el imperio ruso Finlandia mantuvo su autonomía y su propia administración empezó a funcionar. Después de la independización Finlandia se convirtió en república. Finlandia es un estado europeo de derecho en que las acciones llevadas a cabo por las autoridades se basan en la ley. Finlandia es también una democracia: el pueblo elige al presidente, al parlamento y a los responsables municipales (= locales y regionales).

Finlandia es miembro de la Unión Europea (UE). La moneda de Finlandia es el euro.

La Unión Europea cuenta con 27 estados. Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza no son miembros de la UE. Finlandia tiene 13 representantes en el Parlamento Europeo. Finlandia es un estado de bienestar nórdico: todos los que viven permanentemente en el país tienen derecho y posibilidad de recibir prestaciones de la seguridad social. Los gastos sociales se financian con impuestos y distintos gravámenes.

Con los impuestos de los contribuyentes el estado y los municipios pueden ofrecer diferentes servicios a los habitantes. Los servicios incluyen entre otras cosas la formación básica y la formación profesional, la asistencia sanitaria básica, el servicio de guardería de niños y el cuidado de ancianos y discapacitados. El estado garantiza que la persona recibe seguridad básica incluso cuando ésta no puede ganarse la vida – por ejemplo si es anciana o está enferma o si no tiene trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad Social (KELA, Kansaneläkelaitos) ofrece, en diferentes situaciones de vida, la seguridad básica a los que viven en Finlandia. Los clientes de Kela

son todas las personas residentes en Finlandia y en el extranjero y afiliados a la seguridad social finlandesa. KELA tiene muchas oficinas por todas partes de Finlandia. En ellas se dan consejos y asesoramiento entre otras cosas sobre la seguridad social de los extranjeros.

En Finlandia no hay mucha población: Sólo cuenta con 5,3 millones de habitantes. La mayoría vive en las provincias de Finlandia Meridional y Finlandia Occidental. La capital de Finlandia es Helsinki que cuenta con 560 000 habitantes.

En 2007 los ciudadanos extranjeros eran 132 632 en total o sea un 2,5 % de toda la población.

Encontrarás información estadística sobre la estructura de la población [en las páginas del centro de registros civiles \(Väestörekisterikeskuksen sivuilta\)](#) en finés, sueco e inglés.

Conocimiento de idiomas en la vida laboral (Kielitaito työelämässä)

Los idiomas oficiales de Finlandia son el finés y el sueco (el 6 % de la población habla sueco como lengua materna). En algunos trabajos es necesario dominar tanto el finés como el sueco. Los finlandeses estudian idiomas extranjeros ya en la educación básica. Normalmente la gente habla bastante bien el inglés. Sin embargo, en la vida laboral el trabajador extranjero necesita hablar finés. Pero en muchos trabajos es suficiente un conocimiento básico de la lengua. Los finlandeses no suponen que todos los extranjeros hablen bien el finés desde el principio. Cuando hablar finés resulta difícil, los finlandeses, en general, aconsejan y asesoran.

Más información sobre [el conocimiento de lengua en la vida laboral \(kielitaidosta työelämässä\)](#) en las páginas de Infopankki.

La lengua finlandesa es diferente en comparación por ejemplo con las lenguas indoeuropeas (inglés, alemán y sueco). En la lengua finlandesa hay pocas palabras internacionales. También la estructura de la lengua es diferente: Las palabras se declinan y cambian su forma cuando se usan en el lenguaje hablado.

Para empezar en muchos lugares de trabajo se puede hablar inglés. Sin embargo, es mejor si el trabajador extranjero aprende finés. Es necesario en la vida laboral. No hay que tener miedo de usar el finés.

En Finlandia la manera de expresarse es informal. También a una persona que no se conoce se le puede decir "tú", no hace falta de tratar de usted o usar títulos. Por este motivo no hace falta que un trabajador extranjero se preocupe si su manera de dirigirse a otras personas es formalmente correcta. En Finlandia las cosas son importantes, no tanto la manera de expresarlas.

Vida laboral (Työelämä)

En Finlandia la mayoría de las profesiones son las que se llaman empleos de servicio al público, por ejemplo los trabajos de venta y los trabajos sanitarios. Finlandia es una **sociedad de servicios**: la mayoría de la mano de obra (= de la gente que trabaja) trabaja y recibe sueldo en empleos de servicios. En el sector de servicios la necesidad de mano de obra aumenta con el envejecimiento de la población (= cuando la gente se envejece). Mucha gente se va a jubilar en Finlandia en los próximos años. El número de la gente en edad laboral (= de 20 a 65 años) va a ser cada año más reducido en comparación con el número de la gente que se retira de la vida laboral. El número de la gente en edad laboral va a disminuirse cada año hasta con 20 000 personas. El envejecimiento de la población es un grave problema: la mano de obra que entra en el mercado laboral no es suficiente para compensar el número de la mano de obra que se retira de los mercados. El mismo fenómeno se da también en muchos otros países europeos.

La necesidad más grande de mano de obra será de 2000 a 2015 en los sectores de la construcción, de la enfermería, de los servicios y de la industria. También en el sector metalúrgico, en el comercio, en los transportes, en el servicio de mantenimiento de inmuebles y en la enfermería se va a necesitar nuevos trabajadores.

Vida laboral e igualdad (Työelämä ja tasa-arvo)

En Finlandia las mujeres participan activamente en la vida laboral.

Las mujeres participan y tienen la posibilidad de participar activamente en la vida laboral. En Finlandia tenemos entre otras cosas un buen sistema de servicios de guardería. La mayoría de las mujeres trabaja fuera del hogar. El trabajo que se realiza en casa, por ejemplo el cuidado de los niños, no se considera como trabajo en Finlandia. En Finlandia por ejemplo el título de ama de casa no es una profesión oficial. En Finlandia se supone que también la mujer estudie, se busque una formación y actúe en la vida laboral.

Remuneración (Palkkaus)

En el período que va desde el mes de julio hasta el mes de septiembre del año 2008 la renta media de las horas de trabajo habituales de los asalariados era de unos 2 800 euros mensuales. Por término medio los hombres ganaron 3 110 euros y las mujeres 2 520 euros. La renta media de los que recibían un salario mensual era de unos 2 920 euros y la renta media calculada de los que recibían un salario por hora era de 2 370 euros. La renta (= salario, ingresos) de los finlandeses se sitúa en la media de los países europeos.

A trabajar en Finlandia (Töihin Suomeen)

Los ciudadanos de la UE/EEE que vienen a Finlandia para trabajar no necesitan un permiso a la hora de empezar a trabajar porque la libre circulación es uno de los derechos fundamentales de la UE. Cada ciudadano de un miembro de la UE tiene el derecho de trabajar en el territorio de otro estado miembro. El trabajo está sujeto a la legislación del país en que se desarrolla el trabajo. La libre circulación y el derecho de trabajar concierne también a los miembros de la familia, al / a la cónyuge y a los hijos menores de 21 años del ciudadano de la UE si la familia se muda a otro país de la UE/EEE por el trabajo de un ciudadano europeo.

En la ley finlandesa de extranjería se definen los derechos y los deberes del inmigrante. También se definen en la ley las posibilidades de la residencia y del trabajo de los inmigrantes que llegan por diversos motivos y a distintas regiones de Finlandia. La [Oficina de Migraciones \(Maahanmuuttovirasto\)](#) se encarga de los asuntos concernientes al permiso de residencia en Finlandia. Encontrarás información también en: www.mol.fi/finnwork

Información sobre los permisos para la persona que llega a Finlandia para trabajar en las páginas de [permisos \(lupa-asiat\)](#) de Infopankki.

Formación permanente (Elinikäinen oppiminen)

En Finlandia la formación es importante; los finlandeses estudian mucho. En la vida laboral se aprecian los conocimientos. En muchos lugares de trabajo se organiza formación complementaria y continua para los trabajadores. Puede decirse que en Finlandia los trabajadores estudian toda la vida laboral. Finlandia es un país de alta tecnología en que uno tiene que conocer por ejemplo tecnología de la información. La gente que trabaja estudia con el fin de asegurar que con sus conocimientos puedan satisfacer las necesidades de la vida laboral o sea que su competencia profesional esté al día.

Comparados con otros países los adultos finlandeses participan activamente en la formación. Se forman porque eso favorece el progreso en el trabajo y en la carrera profesional. Los finlandeses estudian mucho también en su tiempo libre. En Finlandia existen muchos institutos populares e institutos de enseñanza de los trabajadores que organizan enseñanza diversificada para adultos. En los institutos populares e institutos de enseñanza de los trabajadores se puede estudiar entre otras cosas la lengua finlandesa.

El inmigrante tiene el derecho de recibir formación básica si vive en Finlandia permanentemente y está en edad de escolarización obligatoria (de 7 a 17 años).

Puedes conocer el sistema educativo finlandés en la [página de Opintoluotsi \(Opintoluotsin sivuilla\)](#).

Educación profesional de adultos (Ammatillinen aikuiskoulutus)

En Finlandia hay institutos que se han especializado en la educación de adultos. En estos institutos una persona adulta puede cursar estudios para obtener un título profesional o complementar su conocimiento profesional. En la educación de adultos se puede estudiar entre otras cosas una nueva profesión u obtener formación complementaria y continua para la profesión adquirida.

Cuando la persona solicita para estudiar en la educación profesional de adultos se toma en cuenta el conocimiento que ya tiene. La educación de adultos está estructurada para satisfacer las necesidades de la vida laboral. Los estudios son flexibles. Cada uno puede estudiar únicamente las cosas que necesita y adquirir la competencia que todavía no tiene.

Al principio de los estudios el estudiante enseña en el instituto los certificados en base a los cuales se evalúan sus conocimientos: por ejemplo los certificados de trabajo y de estudios escolares y las formaciones continuas y complementarias de la vida laboral. Después el estudiante y el profesor juntos evalúan cuáles son los conocimientos y la competencia que el estudiante todavía necesita. Después de la evaluación, en colaboración con el estudiante, se le redacta un plan de estudios.

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja
Marja Kaikkonen

6

El objetivo es que los títulos obtenidos en el extranjero, los estudios cursados y la experiencia laboral puedan servir de base para la planificación y complementación de la formación en Finlandia. Tanto los extranjeros como los inmigrantes que viven en Finlandia tienen las mismas posibilidades de estudiar que los finlandeses.

Es importante evaluar el conocimiento de lengua antes de que empiecen los estudios profesionales. Así los profesores pueden evaluar con el inmigrante que desea formación si su conocimiento de lengua es suficiente para cursar los estudios profesionales. En muchos institutos se puede estudiar lengua al mismo tiempo con la profesión.

[Educación profesional de adultos \(Ammatillinen aikuiskoulutus\)](#) en las páginas de Infopankki.

Sistema de exámenes basados en competencias (Näyttötutkintojärjestelmä)

En general, una persona adulta conoce bien una profesión incluso sin tener formación profesional. Uno puede aprender una profesión en varias maneras: por ejemplo trabajando, estudiando por cuenta propia o practicando. Antes era necesario cursar una formación profesional de varios años para obtener un certificado.

En 1994 se promulgó en Finlandia una ley sobre los exámenes basados en competencias. Ahora una persona adulta puede hacer un examen basado en competencias y comprobar en la práctica que conoce la profesión, y así obtiene un certificado. Muchas veces uno puede examinarse en el marco de la formación preparativa. Los institutos organizan formación preparativa para obtener títulos o partes de títulos basados en competencias. Los exámenes para obtener estos títulos se dan en el marco de esta formación. Normalmente los exámenes para obtener el título duran varios días y requieren muchos conocimientos. Por este motivo varios institutos para adultos organizan formación preparativa para los exámenes basados en competencias.

Los inmigrantes pueden participar en los exámenes basados en competencias de la misma manera que los finlandeses. Un conocimiento suficiente de la lengua finlandesa es necesario para poder trabajar en Finlandia. El conocimiento de lengua que se exige, sin embargo, varía en diferentes profesiones. Por ejemplo el vendedor tiene que hablar bien la lengua; la secretaria tiene que saber también escribir bien en lengua finlandesa. Un panadero no necesita tanto finés en su trabajo como el vendedor etc. El conocimiento de lengua tiene que corresponder al conocimiento que se exige en la profesión.

Información sobre el [sistema de exámenes basados en competencias \(Näyttötutkintojärjestelmästä\)](#) en las páginas de Infopankki.

Formación basada en un contrato de aprendizaje (Oppisopimuskoulutus)

Se puede estudiar una profesión también a través de una formación basada en un contrato de aprendizaje. La formación contiene períodos de teoría en el instituto y estudios relativos a la profesión en el lugar de trabajo. El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo a plazo fijo entre el estudiante y el empleador. Principalmente la formación basada en un contrato de aprendizaje se desarrolla en el lugar de trabajo y se complementa el aprendizaje en el trabajo con los estudios teóricos en el instituto.

Durante el período de contrato de aprendizaje el estudiante recibe un sueldo. Durante los períodos de teoría se pagan al estudiante prestaciones sociales relativos a los estudios en caso de que el empleador no pague un salario por los períodos de teoría. La cantidad de la formación teórica depende de los objetivos de la formación y del plan personal de estudios del estudiante.

En el lugar de trabajo el aprendizaje es dirigido y controlado por el instructor de formación del puesto de trabajo elegido por el empleador. En la formación basada en un contrato de aprendizaje la cantidad de la teoría varía en diferentes sectores educativos, pero por término medio es de 20 por ciento. Se puede hacer un contrato de aprendizaje a una persona que ya trabaja, a un nuevo trabajador, a un demandante de empleo o a un empresario.

La formación basada en un contrato de aprendizaje es muy popular en Finlandia. Está bien para la gente de todas las edades, para los que cambian de profesión y para los que necesitan formación continua. El contrato de aprendizaje es una manera muy práctica para estudiar una profesión, para actualizar los conocimientos y para llegar a ser un verdadero conocedor en el sector. Se puede hablar más exactamente sobre el contrato de aprendizaje con el empleador cuando empieza el trabajo en Finlandia.

Información sobre la [formación basada en un contrato de aprendizaje \(oppisopimuskoulutuksesta\)](#) en las páginas de Infopankki.

Educación superior en Finlandia (Korkea-asteen koulutus Suomessa)

Las escuelas profesionales superiores y las universidades dan educación superior. En las escuelas profesionales superiores la enseñanza se basa en las exigencias de la vida laboral. En las universidades se realizan estudios científicos en los cuales se basa la enseñanza.

Un título obtenido en el extranjero no se aprueba necesariamente como tal en Finlandia sino que uno tiene que complementarlo aquí. Las escuelas profesionales superiores y las

universidades organizan formación continua a los inmigrantes y extranjeros. Se puede recibir información en los institutos sobre la oferta de formación y complementación del título.

Reconocimiento profesional de los títulos superiores obtenidos en el extranjero (Ulkomaalaisten korkeakoulututkintojen ammatillinen tunnistaminen)

Con el reconocimiento de los títulos se confirma qué tipo de competencia el título obtenido en el extranjero da en Finlandia en la búsqueda del trabajo o de una plaza para estudiar. La Dirección General de Educación proporciona información en finés y en inglés en sus páginas de Internet de www.oph.fi sobre el reconocimiento de los títulos obtenidos en el extranjero.

Para los empleos y cargos del sector público (estado, municipios) existen competencias requeridas relativas a la formación. Para satisfacer las competencias requeridas la persona que ha estudiado en el extranjero, en general, necesita la decisión de la Dirección General de Educación sobre el reconocimiento del título.

Cuando el empleador del sector privado elige a sus empleados, él mismo evalúa la competencia concedida por el título obtenido en el extranjero. No se exige una decisión sobre el reconocimiento, pero puede servir.

Información sobre el reconocimiento de los títulos superiores extranjeros en las [páginas de educación \(koulutus-sivuilla\)](#) de Infopankki.

Equiparación de la formación profesional (Ammatillisen koulutuksen rinnastaminen)

En Finlandia es la Dirección General de Educación la que da informes periciales sobre los títulos profesionales extranjeros. El informe no habilita para un empleo o un cargo del estado o del municipio. El informe puede ayudar en la búsqueda de un trabajo o de una plaza para estudiar porque describe el contenido y el nivel de la formación obtenida en el país de origen.

La Dirección General de Educación también da un suplemento de certificado ([Certificate Supplement](#)) en que se describen con más detalles la competencia y los conocimientos adquiridos en la formación profesional. Es útil sobre todo para los empleadores. Recibirás información adicional también en el [Cedefop](#), Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

Estudios universitarios en el extranjero – reconocimiento académico (Yliopisto- ja korkeakoulu opinnot ulkomailla – akateeminen tunnustaminen)

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

9

El reconocimiento académico de los títulos significa tanto el acceso a la formación en base a la formación extranjera como el reconocimiento de los estudios extranjeros como parte del título que uno desea obtener en Finlandia. Las decisiones sobre el reconocimiento se toman en las escuelas superiores o en los institutos. El suplemento del certificado ([Diploma Supplement](#)) del título superior ayuda a evaluar la competencia del poseedor del dicho título.

Derecho de ejercer una profesión (Ammatinharjoittamisoikeus)

En algunas profesiones se necesita el derecho de ejercer la profesión. Estas profesiones son entre otras las del sector sanitario (médico, por ejemplo) y las del sector de transportes marítimos. Las normas varían según sea el caso, si la persona que llega al país para trabajar es un ciudadano de la UE o del EEE o no.

En Finlandia la Dirección General de Educación proporciona información adicional sobre las profesiones en que se requiere el derecho de ejercer la profesión. La Dirección da asesoramiento también sobre cómo y dónde solicitar el derecho. Las autoridades sectoriales deciden a quién se concede el derecho de ejercer una profesión. Por ejemplo VALVIRA, agencia de los asuntos sociales y sanitarios responsable de los permisos y del control, concede el derecho de ejercer una profesión por ejemplo a los médicos y otros profesionales del sector sanitario.

Ve también el [derecho de ejercer una profesión \(ammattinharjoittamisoikeus\)](#) en las páginas de Infopankki.

Conocimientos del trabajador que llega a Finlandia desde el extranjero (Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osaaminen)

El trabajador debería tener documentos de su país sobre la formación obtenida. Servirán por ejemplo cuando se organizan cursos de formación para los trabajadores en el lugar de trabajo. En Finlandia es corriente tener un curriculum vitae que cada uno redacta por su cuenta y en que viene la formación, la historia laboral y los conocimientos de la persona. Un demandante de empleo extranjero haría bien en escribir su CV. Se puede escribir el CV en inglés y después hacerlo traducir al finés.

[Modelos de CV:](#)

[en finés \(suomeksi\)](#)

[en inglés \(englanniksi\)](#)

Si el trabajador tiene que complementar sus conocimientos en Finlandia, en general se negocia del asunto en la fase de contratación. En Finlandia se pueden poner al día los Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

conocimientos en muchas maneras para que correspondan a la vida laboral finlandés. La formación basada en un contrato de aprendizaje o exámenes basados en competencias pueden ser un buen método de formación para complementar el conocimiento para los que llegan a Finlandia para trabajar desde el extranjero.

En el sector privado el empleador decide qué valor tiene un título obtenido en el extranjero en la búsqueda de trabajo. Evalúa la calificación del título extranjero y decide a quién elige para el trabajo. A veces en los cargos públicos existen ciertos requisitos de calificación en base a los cuales se evalúa a los demandantes de empleo y se les eligen para los cargos después de la evaluación de la competencia.

Trabajadores que llegan a Finlandia desde Europa (Euroopasta Suomeen tulevat työntekijät)

Europass (Europassi)

Los sistemas educativos de los países europeos varían mucho. Los empleadores no conocen siempre la educación que se da en otros países. **Europass** es un instrumento para el demandante de empleo para saber de qué tipo de título o formación se trata y cuál es su equivalencia en el sistema finlandés. Europass ayuda a los empleadores a entender cuáles son los conocimientos y las habilidades del trabajador que ha llegado de otro estado europeo. Información sobre Europass en finés, sueco e inglés www2.europass.fi.

Europass contiene 5 documentos mediante los cuales el trabajador puede presentar sus conocimientos. Estos documentos se usan en todos los países de la UE/EEE. Se puede usar Europass en la búsqueda de trabajo o de un curso.

El documento básico de Europass es el curriculum vitae Europass. Además, deseando el trabajador puede escoger y juntar al documento otros documentos Europass. Éstos son el pasaporte de idiomas Europass, el documento de movilidad Europass (Europass Mobility) y los suplementos internacionales al título (Certificate Supplement y Diploma Supplement).

El usuario de Europass puede rellenar por su cuenta el curriculum vitae Europass y el certificado de idiomas de Europass. La decisión sobre el sistema Europass ha sido tomada en la UE para que los europeos tengan un marco claro para los títulos y las competencias.

Sistema de mercado laboral (Työmarkkinajärjestelmä)

El sistema de mercado laboral finlandés se basa tanto en la legislación que regula la vida laboral como en la cooperación y contratos (en los lugares de trabajo) a nivel de organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales y a nivel local.

La legislación laboral proporciona un marco para las reglas de la vida laboral, pero en la práctica la vida laboral es ampliamente regida por el convenio colectivo (TES). En el desarrollo de la vida laboral se realiza una cooperación tripartita. Significa que en las negociaciones concernientes a la vida laboral participarán tres partes: los empleadores, los asalariados (= trabajadores) y el gobierno.

Los trabajadores se han organizado en sus confederaciones sindicales y los empleadores en sus confederaciones de empleadores. Tanto las confederaciones sindicales como las de empleadores se han organizado en organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores.

Sistema de mercado laboral en Finlandia (Työmarkkinajärjestelmä Suomessa)

Organización de trabajadores	CONVENIOS CENTRALIZADOS	Organización de empleadores
Confederaciones sindicales	Convenios colectivos	Confederaciones de empleadores
Representante de los trabajadores / mediador	CONTRATOS LOCALES	Empleador
Trabajador	CONTRATO DE TRABAJO	Empleador

Las confederaciones sindicales y las de empleadores negocian el convenio colectivo y el trabajador y el empleador juntos hacen el contrato de trabajo al empezar el trabajo. Los intereses establecidos en el convenio colectivo son siempre intereses mínimos. No se pueden poner en tela de juicio en el contrato de trabajo.

Con la legislación laboral y con los convenios colectivos se regulan los derechos y los deberes de los trabajadores. En la legislación y en el convenio colectivo se definen entre otras cosas los salarios mínimos, los horarios de trabajo, las vacaciones, los salarios del descanso médico y las condiciones del despido.

Establecimiento de las condiciones del contrato de trabajo (Työsuhteen ehdoista sopiminen)

Los contratos tienen que ser mutuamente coherentes. En Finlandia las condiciones de la relación laboral están determinadas por varias disposiciones las cuales están organizadas en un sistema jerárquico. Significa que una disposición de rango superior suplanta otra de rango inferior. Por ejemplo, el sueldo mencionado en el contrato de trabajo no puede ser inferior a lo pactado en el convenio colectivo.

En el contrato de trabajo se pone de acuerdo sobre las condiciones de la relación laboral, pero las condiciones mínimas se determinan en la legislación y en el convenio colectivo. El empleador y el trabajador pueden ponerse de acuerdo sobre mejores condiciones que las establecidas en el convenio colectivo. Por ejemplo, el sueldo puede ser mejor de lo pactado en el convenio colectivo.

Convenios colectivos (Työ- ja virkaehtosopimukset)

Cuando la confederación sindical y la de trabajadores juntas se ponen de acuerdo sobre las condiciones de trabajo de determinados sectores, se forma un convenio colectivo entre trabajadores y organizaciones de trabajo (työehtosopimus, TES). En el sector público (municipio, estado como empleador) se celebra un convenio colectivo concerniente a los funcionarios (virkaehtosopimus, VES). El convenio se celebra por un período determinado, normalmente por uno o dos años o incluso por más tiempo. Los convenios colectivos vinculan a las confederaciones sindicales y a las de empleadores que han celebrado el contrato así como a sus miembros. El convenio colectivo puede tener un carácter vinculante general. De modo que incluso los empleadores que no pertenecen a la confederación sindical tienen que respetar el convenio en relación a sus trabajadores. En Finlandia existen unos 200 convenios colectivos estatales.

El convenio colectivo determina los derechos y los deberes del trabajador y del empleador, por ejemplo los salarios, el horario de trabajo, las vacaciones, la no conflictividad laboral (durante el período de contratación no se debe organizar huelgas contra el contrato) y la negociación local. Asimismo el convenio colectivo del sector público (municipio, estado) determina los derechos y los deberes del trabajador y del empleador para el sector público.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos de trabajo se puede decir: "la remuneración según el convenio colectivo (TES)". Vale la pena de averiguarse de la cantidad del salario del sector en Finlandia. Es importante conocer el convenio colectivo (TES) porque en Finlandia no existe por ejemplo un código sobre salarios mínimos sino que el salario se establece en los convenios colectivos.

Representante del sindicato en el lugar de trabajo (Ammattiliiton edustaja työpaikalla)

En el lugar de trabajo el mediador representa al sindicato y a los empleados del lugar de trabajo miembros del mismo. El mediador es elegido para el lugar de trabajo por los trabajadores. El trabajador puede preguntar al mediador o al sindicato del sector por ejemplo cuál y cómo es el convenio colectivo del sector.

No todos los lugares de trabajo tienen un mediador. El delegado de personal es un representante correspondiente al mediador elegido por los trabajadores. Los trabajadores pueden elegir al delegado de personal según el convenio colectivo en los lugares de trabajo que no tienen un mediador en virtud del contrato entre la organización de empleadores y la parte patronal. La posición del delegado de personal se basa en la legislación y no en los contratos de las organizaciones de mercado laboral.

Más información sobre los sindicatos en las [páginas de sindicatos \(ammattiliitot-sivuilta\)](#) de Infopankki.

Afiliación al sindicato (Ammattiliittoon liittyminen)

Deseando un trabajador o un empleador extranjero puede afiliarse a la confederación sindical de su sector. Las confederaciones se esfuerzan por asegurar los intereses y derechos de sus miembros. Las confederaciones sindicales hacen lo posible para mejorar la subsistencia (salario) y la seguridad en la relación laboral. Respectivamente las confederaciones de empleadores velan por los intereses de los empleadores y empresas que pertenecen a la confederación.

La afiliación a los sindicatos se realiza tomando contacto o con el mediador del lugar de trabajo o directamente al sindicato del sector. Los trabajadores y los empleadores que pertenecen al sindicato le pagan cuotas. Las cuotas son aproximadamente de 1 a 2 % del salario y son deducibles en la tributación. Los miembros que pertenecen a sindicatos gozan de diferentes prestaciones y servicios. A menudo la cuota sindical incluye la cuota de la caja de desempleo. En Finlandia tenemos un sistema voluntario de caja de desempleo en que los que trabajan se aseguran contra el desempleo. El sindicato y la caja de desempleo son, sin embargo, dos sistemas separados.

Los sindicatos son independientes de los partidos políticos. Los que trabajan en o pertenecen a los sindicatos, pueden ser partidarios de otros partidos y otra política. En cambio, las confederaciones sindicales y las de empleadores intentan influir en los responsables de la elaboración de políticas y en la política de mercado de trabajo para que las cosas vayan según las confederaciones deseen.

Lee más sobre la caja de desempleo en la página de [caja de desempleo \(työttömyyskassa\)](#) de Infopankki.

Caja de desempleo (Työttömyyskassa)

Cuando el trabajador trabaja, puede pagar una cuota a la caja de desempleo. Si se acaba el trabajo y el trabajador se queda sin empleo, puede solicitar prestaciones ajustadas a los ingresos. El subsidio por desempleo ajustado a los ingresos es un subsidio diario (subsidio económico) que se determina con arreglo a los ingresos.

Para obtener el subsidio por desempleo ajustado a los ingresos existen algunos criterios que se deben cumplir antes de poder recibirlo, por ejemplo uno tiene que pertenecer a la caja de desempleo por cierto tiempo. El subsidio por desempleo ajustado a los ingresos se calcula en base al importe del salario antes del desempleo. Se puede recibir el subsidio por desempleo ajustado a los ingresos por unos dos años.

Existen también otras prestaciones pagadas por las cajas de desempleo como las prestaciones relativas a la formación. La oficina de KELA y las cajas de desempleo proporcionan más información.

Caja de desempleo de los empresarios (Yrittäjien työttömyyskassa)

En Finlandia tanto los asalariados como los empresarios pueden pertenecer a una caja de desempleo. El empresario se encuentra en situación de desempleo si ha terminado la actividad empresarial o vendido su parte de la empresa. La actividad empresarial puede acabarse en la venta, disolución, quiebra o liquidación de la empresa o por un divorcio. El empresario se considera en situación de desempleo también si la actividad empresarial ha sido suspendida, en general, por un mínimo de cuatro meses.

El subsidio por desempleo ajustado a los ingresos del empresario se basa en un seguro voluntario de desempleo. Si el empresario ha tomado y pagado una cuota a la caja de desempleo para empresarios, después de la terminación de la actividad empresarial puede solicitar por ejemplo un subsidio diario.

Contrato de trabajo (Työsopimus)

Cuando el empleador contrata a un trabajador, en general celebra con el trabajador un contrato de trabajo escrito. En el contrato de trabajo se pone de acuerdo sobre las tareas, el sueldo y otros intereses y requisitos relativos al trabajo. El contrato puede ser también oral, o sea, es posible ponerse de acuerdo sobre los requisitos del trabajo hablando. Si no se ha celebrado un contrato de trabajo escrito o las condiciones del contrato de trabajo no resultan del contrato de trabajo escrito, el empleador tiene que dar, sin necesidad de que se solicite, un informe escrito sobre los requisitos principales del trabajo.

Es recomendable celebrar un contrato de trabajo por escrito. Con las cosas escritas tanto el trabajador como el empleador pueden verificar en el contrato cuáles son los intereses y requisitos de que juntos habían acordado. Esto sirve si surgen situaciones de conflicto en el trabajo.

Requisitos principales del trabajo (Työnteon keskeiset ehdot)

El empleador tiene que dar al trabajador un informe escrito sobre los requisitos principales del trabajo en las relaciones de trabajo de duración indeterminada y en las de duración superior a un mes.

Entre los requisitos principales del contrato de trabajo figuran:

- fecha de comienzo del contrato de trabajo
- duración de un contrato determinado o criterio para celebrar un contrato por tiempo definido
- tareas del trabajador
- lugar de trabajo
- determinación del salario u otra recompensa
- horario de trabajo regular
- determinación de las vacaciones anuales
- plazo de despido y su definición y
- contrato de trabajo aplicable.

Si el trabajador no entrega al trabajador un informe sobre los requisitos principales del trabajo, la sanción del incumplimiento de la responsabilidad es una multa.

Contenido del contrato de trabajo (Työsopimuksen sisältö)

Se redacta el contrato de trabajo en dos ejemplares de los cuales uno es para el trabajador y otro para el empleador.

En el contrato de trabajo se apunta, en general, como mínimo las siguientes cuestiones:

1) partes del contrato de trabajo

Tanto el empleador como el trabajador firman el contrato de trabajo.

2) fecha de comienzo del trabajo

Como fecha de comienzo del contrato de trabajo se indica la fecha en que el trabajador empieza a trabajar.

3) si se trata de un contrato de duración indeterminada o determinada u otro tipo de contrato, por ejemplo una práctica de trabajo

Contrato de trabajo de duración indeterminada

Un contrato de trabajo de duración indeterminada es la forma principal del contrato de trabajo. Un contrato de trabajo de duración indeterminada significa que el trabajo continúa hasta que el trabajador se despida o el empleador despida al trabajador. Si el empleador desea despedir al trabajador, tiene que tener un motivo para hacerlo. La ley sobre el contrato de trabajo establece cuáles son los posibles motivos. Si el contrato de trabajo se celebra por un período indeterminado, el trabajador tiene un empleo permanente o fijo.

Tanto el empleador como el trabajador puede acabar el contrato celebrado por un período indeterminado. En este caso, el contrato es anulado o por el empleador o por el trabajador. La anulación del contrato está sujeta a un plazo de despido que determina el momento en que el contrato de trabajo ya no vincula a las partes que lo han celebrado. El trabajador o el empleador

puede también anular el contrato de trabajo celebrado por un período indeterminado de modo que el contrato de trabajo termina inmediatamente sin plazo de despido.

El empleador puede anular el contrato de trabajo únicamente por motivos objetivos y procedentes. Entre los argumentos del despido puede ser, en este caso, los motivos debidos al trabajador, a la economía, a la producción o a la reorganización de la actividad del empleador. Se puede anular un contrato de trabajo únicamente por un motivo de falta grave.

Contrato de trabajo de duración determinada (Määräaikainen työsuhde)

Un contrato de trabajo de duración determinada quiere decir que se ha establecido la fecha de comienzo y fecha de expiración del trabajo. Se puede celebrar un contrato de trabajo por un período determinado si existe un motivo fundado para hacerlo. El motivo puede ser, entre otros, la suplencia o el hecho de que hay trabajo solamente para un corto período (trabajo de temporada).

Un contrato de trabajo de duración determinada se celebra por un tiempo determinado o mientras dure la realización del trabajo convenido. Un trabajo de corta duración, en la práctica, significa cortos contratos de trabajo de duración determinada. Si el contrato de trabajo es de duración determinada, vincula a las dos partes por el plazo fijado. Se puede anular el contrato de duración determinada únicamente por motivos de falta grave.

Práctica de trabajo (Työharjoittelu)

La práctica de trabajo puede ser por ejemplo un trabajo que forma parte de los estudios del estudiante. A menudo no se recibe remuneración de este trabajo. En Finlandia, los que hacen la práctica, además de los jóvenes, pueden ser estudiantes adultos, demandantes de empleo o los que desean cambiar de profesión.

4) posible período de prueba y su duración

Al principio del contrato de trabajo es posible pactar un período de prueba. Durante el período de prueba el trabajador tiene la posibilidad de ver si el trabajo es para él, y el empleador tiene la posibilidad de ver si el trabajador es competente para el trabajo.

Durante el período de prueba el trabajador o el empleador puede anular el contrato de trabajo sin plazo de despido. Los motivos para anular el contrato de trabajo durante el período de prueba no pueden ser discriminatorios o improcedentes. En un contrato de trabajo de duración indeterminada el período de prueba puede ser por un máximo de 4 meses. En un contrato de trabajo de duración determinada inferior a 8 meses el período de prueba puede ser, como máximo, la mitad de la duración del contrato de trabajo. Por el período de prueba el trabajador recibe un salario normal.

5) el lugar del trabajo, o sea el país, la región o la localidad del trabajo

6) tareas; cuáles son las tareas del trabajador

7) salario y otras recompensas y período del pago del salario (= cuándo se paga el salario)

El salario es determinado por el convenio colectivo (TES) de carácter vinculante general. Si no existe un convenio colectivo en el sector, se puede concertar el salario de común acuerdo. El empleador no puede pagar un salario inferior al establecido en el convenio colectivo de carácter vinculante general. Por cierto, antes de firmar su contrato el trabajador extranjero debería averiguarse del nivel salarial de su sector en Finlandia.

El salario puede contener diversos tipos de suplementos y recompensas. Su criterio puede ser entre otras cosas el tiempo, nivel de exigencia de las tareas, rendimiento o el resultado. Las otras recompensas pueden ser por ejemplo una vivienda o un automóvil de la empresa; de éstas se pone de acuerdo con el empleador. Típicos suplementos del salario en Finlandia son:

Suplementos de antigüedad: El número de años servidos influye en el salario. Si uno ha trabajado por mucho tiempo, los suplementos de antigüedad hacen subir el salario.

Suplementos de horas extraordinarias: Si el trabajador trabaja más del horario normal de trabajo, el empleador le paga un suplemento de horas extraordinarias. Por el tiempo que supera el horario diario regular se debe pagar, por las dos primeras horas, un aumento de 50 % del salario básico, y después un aumento de 100 %. En los lugares de trabajo las horas extraordinarias se pueden compensar a los trabajadores en días libres extraordinarios. Trabajar horas extraordinarias es siempre voluntario para el trabajador. Siempre se debe poner de acuerdo con el empleador sobre las horas extraordinarias de antemano.

Suplementos por trabajo por turnos: En el salario influye si el trabajo se hace por la tarde, por la noche, por la mañana o durante el día.

El salario puede ser:

Salario por hora. Se paga el salario en base a las horas trabajadas. El trabajo de un almacenero o limpiador puede basarse en un salario por hora.

Salario mensual. La base del salario es el plazo de un mes. Se paga el salario mensual una vez por mes. El trabajo de un profesor puede basarse en un salario mensual.

Salario por trabajo, por ejemplo salario a destajo, en que uno recibe salario cuando el trabajo convenido está listo. Un obrero de la construcción puede recibir un salario a destajo.

Salario basado en resultados: El salario basado en resultados es una parte variable del salario que además del salario fijo se paga del resultado del trabajo o de la actividad conforme a los objetivos.

Paga del salario (Palkan maksaminen)

Normalmente se paga el salario una vez o dos veces por mes, por regla general el día 15 o el último día del mes. El empleador ingresa el salario en la cuenta bancaria. Cuando se paga el salario, el trabajador tiene que recibir un análisis sobre el salario (ficha de salario, ficha de cuenta) que dice en que partes consiste el salario.

Cuando el empleador habla del salario, quiere decir salario bruto de que se deducen los impuestos y las cotizaciones. El empleador deduce los impuestos del salario del trabajador; no hace falta que éste pague los impuestos aparte. El salario que le queda al trabajador es un salario

neto. En Finlandia, muy pocas veces se paga el salario directamente al trabajador; casi siempre se ingresa en la cuenta bancaria.

8) horario de trabajo

Las disposiciones básicas concernientes al horario de trabajo aparecen en la Ley sobre Horarios de Trabajo. La ley regula de manera general el horario de trabajo, pero con los convenios colectivos (TES) se puede establecer excepciones a las disposiciones de la Ley sobre Horarios de Trabajo. Se debe verificar siempre las prácticas del horario de trabajo en el convenio colectivo aplicada en el lugar de trabajo.

Según la Ley sobre Horarios de Trabajo un horario de trabajo regular es de 8 horas diarias y de 40 horas semanales.

Trabajo a tiempo parcial (Osa-aikatyö)

Un trabajo a tiempo parcial es un trabajo en que se trabaja menos horas que las establecidas en el convenio colectivo o en la legislación para el trabajo de tiempo completo. Por regla general, como trabajo a tiempo parcial se define un trabajo en que se trabaja menos de 30 horas semanales. En el convenio colectivo, se le puede establecer otra duración al trabajo a tiempo parcial.

Horarios flexibles (Liukuva työaika)

En el lugar de trabajo se puede aplicar un denominado horario flexible contractual. En este caso el trabajador puede decir a qué hora empieza y a qué hora termina el trabajo del día. Sin embargo, el trabajador tiene que trabajar las horas convenidas o sea el tiempo convenido de trabajo. Se puede aplicar el horario flexible de modo que un día se puede trabajar más tiempo y otro día menos. Esto significa que el trabajador llega al trabajo un poco antes o después y respectivamente sale del trabajo un poco antes o después. La flexibilidad es por un máximo de tres horas.

Descanso del trabajo (Lepo aika työstä)

Si el horario diario de trabajo es superior a 6 horas (6h), el trabajador tiene el derecho a un descanso (pausa para comer) de una hora (1h) como mínimo durante el turno de trabajo. El empleador y el trabajador pueden ponerse de acuerdo sobre la reducción del descanso diario a media hora (1/2h).

Según la regla principal el trabajador tiene que tener un descanso diario ininterrumpido de 11 horas durante las siguientes 24 horas desde el comienzo de cada turno de trabajo. En el trabajo por períodos el descanso diario es, como mínimo, de 9 horas. En un trabajo de horario flexible 7 horas como mínimo.

Según la regla principal, una vez por semana el trabajador tiene que tener un descanso semanal ininterrumpido de un mínimo de 35 horas. Según las posibilidades debería ser en conjunción con el día de domingo.

Normalmente se trabaja cinco días por semana. En Finlandia el horario de trabajo ha sido organizado de modo que el trabajador tiene 35 horas de tiempo libre ininterrumpido durante la semana.

9) vacaciones anuales y paga de vacaciones

En los contratos de trabajo cuya duración ha sido inferior a un año **las vacaciones anuales** son 2 días laborables/mes y en los contratos cuya duración ha sido superior a un año son 2,5 días laborables/por mes. Se acumulan días de vacaciones si el trabajador ha trabajado por un mínimo de 14 días durante el mes. Se acumulan vacaciones anuales para el trabajador también en un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Durante las vacaciones el trabajador tiene el derecho de recibir el mismo salario que recibe cuando trabaja. Además se abonan pagas de vacaciones. El abono de una paga de vacaciones se basa en el convenio colectivo (TES). Cuando se acaba el contrato de trabajo, el trabajador tiene el derecho de recibir indemnización compensatoria por los días de los cuales, hasta la terminación del contrato de trabajo, no recibió vacaciones o la correspondiente indemnización.

Los días de vacaciones son días laborables, o sea los sábados se cuentan en el período de vacaciones. En Finlandia, por regla general, los trabajadores toman sus vacaciones durante los meses que van desde mayo hasta septiembre y las vacaciones navideñas y/o vacaciones de invierno cuando esté bien para el calendario del trabajador o el de su lugar de trabajo. Juntos el trabajador y el empleador intentan ponerse de acuerdo sobre las fechas de las vacaciones.

10) paga por enfermedad

El empleador le abona al trabajador **la paga por enfermedad**. Según la ley sobre el contrato de trabajo, el trabajador, si el contrato ha durado al menos un mes, tiene derecho a recibir pago por los nueve días siguientes al primer día de enfermedad. En los contratos de trabajo cuya duración ha sido inferior a un mes, el trabajador tiene derecho a recibir la mitad de su salario. Si el período de enfermedad es largo, el trabajador recibe subsidio por enfermedad del Instituto Nacional de Seguridad Social o sea Kela. Un descanso médico corto no reduce vacaciones anuales.

Aviso al empleador sobre la enfermedad (Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle)

El trabajador tiene que avisar inmediatamente al empleador sobre la enfermedad. Cuando el trabajador está enfermo y no va al trabajo, tiene que llamar en seguida al jefe. Uno mismo tiene que avisar – el aviso del esposo, esposa o familiar no sirve. Si la duración de la enfermedad es inferior a 3 días, no hace falta, por regla general, entregar un certificado de la ausencia al empleador. Por un descanso médico cuya duración es superior a 3 días se entrega un certificado médico al empleador. En vez del certificado médico a veces es suficiente un certificado del asistente sanitario o enfermera de la empresa.

Si un hijo menor de 10 años del trabajador se enferma, la madre o el padre puede quedarse en casa para cuidarle por un período de 1 a 4 días. De este período se entrega también un certificado médico. El empleador no tiene que pagar salario por este período, a menos que se acuerde otra cosa.

11) plazo de despido

Un contrato de trabajo de duración indeterminada termina después del plazo de despido del trabajador o del empleador.

El plazo de despido es el período que el trabajador tiene la obligación de trabajar antes de que termine el trabajo. Durante el plazo de despido el trabajador recibe un salario normal. Durante el plazo de despido el trabajador tiene los derechos y deberes normales del trabajador la obligación de trabajar incluida. El empleador puede liberar al trabajador de esta obligación. El empleador tiene que indicar este hecho por separado en la notificación de despido.

Según la Ley sobre el Horario de Trabajo el plazo de despido, de parte del trabajador, es de 14 días en un contrato de trabajo cuya duración ininterrumpida ha sido inferior a 5 años y 1 mes en un contrato de trabajo cuya duración ha sido superior a 5 años.

Los plazos de despido que el empleador tiene que respetar varían según la duración del contrato de trabajo de 14 días a 6 meses. También es posible que se establezca en el contrato de trabajo otro el plazo de despido.

Si el trabajador o el empleador no respeta los plazos de despido, se le puede obligar a pagar indemnización por daños.

Motivos del despido (Irtisanomisen perusteet)

Si el empleador despide al trabajador, tiene que explicarle el motivo. La ley sobre el contrato de trabajo establece los motivos aceptables. Entre ellos figuran los motivos debidos a la producción, a la economía o al trabajador.

Motivos derivados del trabajador pueden ser por ejemplo el hecho de que éste no ha realizado los trabajos que se le había entregado, ha cometido muchos errores graves, continuamente llega al trabajo con retraso o de otra forma ha violado el contrato de trabajo. El motivo tiene que ser una grave la violación de las obligaciones derivados del contrato de trabajo o de la ley.

12) mención de cuál de los contratos colectivos se aplica en el contrato de trabajo

En el contrato de trabajo se debe indicar cuál de los contratos colectivos (TES) se aplica.

Modelos de contratos de trabajo en diferentes idiomas en la página de suomi.fi.

[finés \(suomi\)](#)

[inglés \(englanti\)](#)

[francés \(ranska\)](#)

[sueco \(ruotsi\)](#)

[alemán \(saksa\)](#)

[ruso \(venäjä\)](#)

[estonio \(viro\)](#)

Se han reunido formularios relativos a los contratos de trabajo en las páginas de la [Inspección de Trabajo \(työsuojeluhallinnon\)](#).

Diferentes tipos de relaciones laborales (Erlaiset työsuhteet)

El contrato de trabajo establece las condiciones según las cuales el trabajador trabaja para el empleador. Las relaciones laborales pueden ser diferentes dependiendo si el contrato se celebra con un empleador privado o con el estado o un municipio, cuánto tiempo estará en vigor el contrato de trabajo y cuántas horas es un día de trabajo.

Relación laboral y régimen de funcionario (Työsuhde ja virkasuhde)

Cuando el trabajador trabaja en una empresa privada, establece una relación laboral con el empleador. Cuando el trabajador estará en servicio del estado o del municipio, se trata de un régimen de funcionario. Desde el punto de vista del trabajador la diferencia es que el trabajo en régimen estatutario de funcionario puede incluir ciertos requisitos de calificación (por ejemplo conocimiento de la lengua finlandesa y/o de la lengua sueca). En la relación de trabajo el carácter del trabajo y el empleador determinan cuáles son los conocimientos requeridos y qué es lo que se espera de parte del trabajador.

Relación de trabajo de duración indeterminada (contrato fijo) y relación de trabajo de duración determinada (Toistaiseksi voimassa oleva (pysyvä) työsuhde ja määräaikainen työsuhde)

En el contrato de trabajo se puede establecer que la relación laboral es de duración indeterminada (contrato fijo) o de duración determinada. Las leyes y los convenios colectivos regulan con minuciosidad en qué casos se puede aplicar relaciones de duración determinada.

La relación de trabajo puede ser de duración determinada, si el motivo es por ejemplo

- suplencia

- práctica de trabajo
- proyecto
- auge de demanda o de temporada

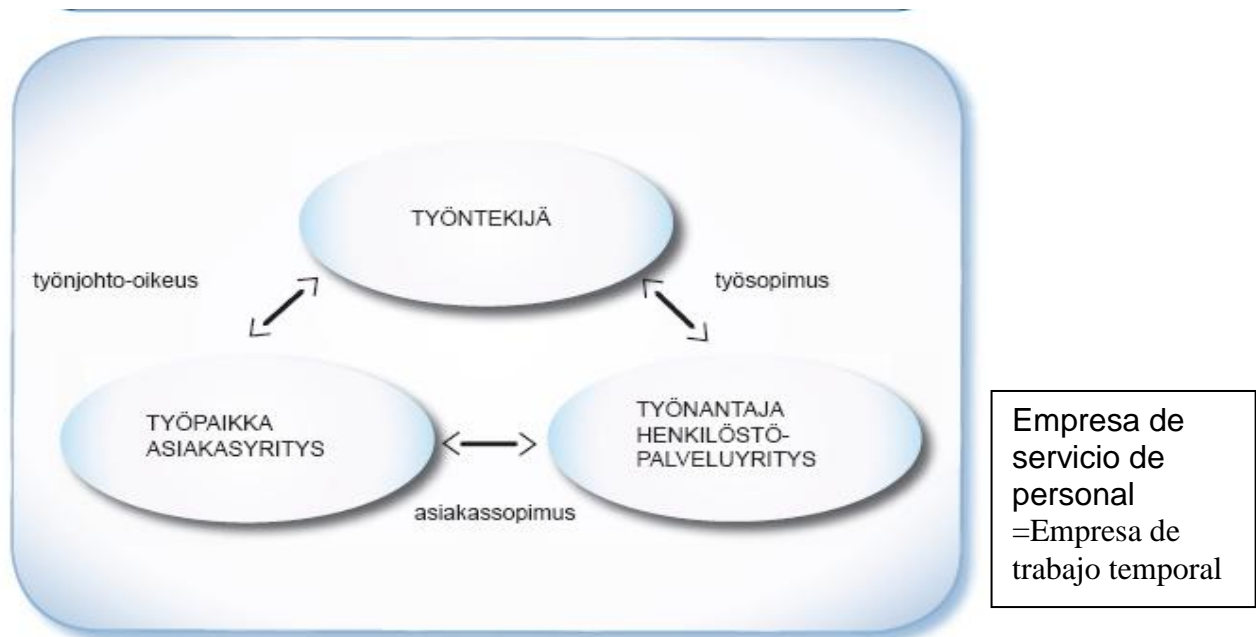
Relación de trabajo a tiempo completo y relación de trabajo a tiempo parcial (Kokoaikainen työsuhde ja osa-aikainen työsuhde)

La relación de trabajo puede ser de tiempo completo o de tiempo parcial. En un trabajo a tiempo parcial se trabajan menos horas que las establecidas para un trabajo a tiempo "completo" (según los convenios del sector). Los beneficios establecidos en la legislación laboral y en los convenios colectivos (TES) para los que trabajan a tiempo parcial no pueden ser inferiores a los establecidos para los que trabajan a tiempo completo. Los beneficios se proporcionan, sin embargo, al tiempo trabajado.

Cesión de trabajadores (denominada cesión temporal (Henkilöstövuokraus (niin sanottu vuokratyö))

Una forma del trabajo es también la cesión temporal. El empleador puede celebrar un contrato de trabajo con la empresa que contrata mano de obra. En este caso el salario y el lugar de trabajo pueden variar.

La empresa que necesita trabajadores celebra un contrato con la empresa de trabajo temporal. La empresa de trabajo temporal busca un trabajador competente para la empresa cliente.



Fuente: Oiva väylä työelämään. Henkilöstövuokraus – opas työnhakijalle. HPL henkilöstöpalveluyritysten liitto ja Työministeriö (Una vía ideal para la vida laboral. Cesión temporal – guía para el demandante de trabajo. Unión de empresas de servicio de personal y el Ministerio de Trabajo).

Työntekijä = Trabajador

Työnjohto-oikeus = Facultad de dirección

Työsopimus = Contrato de trabajo

Työpaikka = Puesto de trabajo

Asiakasyritys = Empresa cliente

Asiakassopimus = Contrato con cliente

Työnantaja = Empleador

Henkilöstöpalveluyritys = Empresa de servicio de personal

En el trabajo temporal la empresa de trabajo temporal es el empleador del trabajador. El trabajador celebra un contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporal, aunque trabaje en una empresa cliente. La empresa de trabajo temporal paga el salario al trabajador y se responsabiliza también de todas las otras obligaciones del empleador. La empresa cliente dirige y asesora al trabajador en el trabajo.

En el trabajo temporal no se cobran cotizaciones al trabajador y no se deducen cuotas del salario. La contratación del personal temporal es una idea comercial de las empresas de servicio de personal con fines lucrativos. La empresa que pide el servicio le paga la factura de la mano de obra a la empresa de trabajo temporal. El servicio de colocaciones o el acceso al trabajo no debe causar gastos al trabajador.

Condiciones de trabajo concernientes al trabajador temporal (Vuokratyöntekijän työehdot)

Las condiciones de trabajo concernientes al trabajador temporal pueden determinarse en dos maneras distintas. Si la empresa de trabajo temporal tiene un convenio colectivo (TES) de carácter vinculante, las condiciones se determinarán según éste. Si la empresa de trabajo temporal no tiene un convenio colectivo de carácter vinculante, las condiciones se determinarán según el convenio colectivo de la empresa cliente. En este caso los trabajadores tienen los mismos horarios de trabajo, salarios, pausas, diferentes suplementos al salario, permisos remunerados por enfermedad y otras retribuciones basadas en el convenio colectivo que los trabajadores permanentes. En este sentido los

trabajadores temporales están en la misma posición que los otros trabajadores de la empresa.

En el trabajo temporal se le paga al trabajador un salario establecido en el convenio colectivo. La ley sobre vacaciones anuales establece que las vacaciones anuales se acumulan según las mismas disposiciones que en una relación laboral normal.

La mano de obra contratada desde el extranjero llega principalmente a través de empresas de trabajo temporal. Las mismas reglas y los mismos contratos relativos a la cesión de trabajadores conciernen tanto a los trabajadores que viven en Finlandia como a los que llegan a Finlandia para trabajar.

Derechos y deberes del trabajador (Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet)

Derechos y deberes del empleador (Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet)

Las leyes y los contratos determinan los derechos y deberes del trabajador y del empleador. Los trabajadores finlandeses conocen la organización de los mercados laborales del país y entienden bastante bien los derechos y deberes del empleador y del trabajador. En general, los empleadores no le cuentan al trabajador todo sobre la legislación laboral finlandesa. Esto no quiere decir que al empleador no le importan los trabajadores. Los empleadores esperan y suponen que el trabajador se averigüe sobre el convenio colectivo y otras reglas de la vida laboral. El trabajador puede pedir información a los compañeros de trabajo, al mediador o al sindicato del sector. Viceversa, los empleadores pueden solicitar información sobre la vida laboral en las confederaciones de trabajadores.

Igualdad en el lugar de trabajo (Tasa-arvo työpaikalla)

Según la legislación laboral finlandesa los derechos y los deberes del trabajador y del empleador son los mismos para todos. En Finlandia todos los trabajadores tienen derecho a un trato equitativo. Por consiguiente, el empleador no debe discriminar a nadie: sexo, país de origen, origen étnico, nacionalidad, origen nacional, religión, edad, estado de salud, discapacidad, actividad política, actividad sindical u otros aspectos similares no deben tener una influencia negativa en la posición del trabajador. El trabajador no puede decir tampoco sin motivo que su empleador le discrimina. La acusación de la discriminación sin fundamento es grave.

Según la legislación laboral finlandesa los derechos y los deberes pueden dividirse de la siguiente manera:

Derechos del trabajador (Työntekijän oikeudet)

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

25

- a un salario que está en conformidad con el convenio colectivo
- a la protección proporcionada por las leyes y los contratos
- a la sindicación
- a un ambiente laboral sano y seguro

Deberes del trabajador (Työntekijän velvollisuudet)

- El trabajador no puede trabajar con otro empleador o trabajar como autónomo en un trabajo que perjudica al empleador.
- El trabajador no debe aparecer en un estado de embriaguez en el lugar de trabajo, eso puede causar la anulación inmediata del contrato de trabajo (en el lugar de trabajo se aplica la tolerancia cero que concierne a todos los que trabajan en el lugar).
- En algunas profesiones y trabajos el trabajador debe observar el secreto profesional. Su incumplimiento es grave.

Derechos del trabajador:

- contratar
- dirigir el trabajo y dar instrucciones y órdenes relativas a la supervisión del trabajo
- denunciar y anular el contrato de trabajo dentro de los límites admitidos por la ley.

Deberes del empleador:

- respetar las leyes y los contratos
- dar un trato equitativo a los trabajadores
- velar por la seguridad laboral
- dar una aclaración escrita al trabajador sobre los requisitos principales del trabajo
- favorecer un buen clima de trabajo, el desempeño de las tareas y el desarrollo profesional del trabajador

Certificado de trabajo

El trabajador tiene un derecho establecido por la ley de recibir un certificado de trabajo de parte del empleador si lo solicita tras la terminación de la relación laboral. El certificado de trabajo es un documento importante en que se menciona la duración de la relación laboral y las tareas. Además, el trabajador puede pedir que se indique en el certificado de trabajo el motivo de la terminación de la relación laboral (=por qué se terminó el contrato) y/o una evaluación de la habilidad laboral y del comportamiento (= qué es lo que el trabajador sabe y cómo es como trabajador). La experiencia anterior es importante a la hora de solicitar por ejemplo una plaza para estudiar o un nuevo puesto de trabajo.

El empleador tiene el deber de dar un certificado de trabajo todavía después de 10 años desde la terminación de la relación laboral y después de esto únicamente si no causa demasiadas molestias al empleador. Si el trabajador desea que en su certificado de trabajo se indique una evaluación de su habilidad laboral y comportamiento, el empleador tiene que entregar un certificado con dichas menciones al trabajador todavía después de 5 años desde la terminación de la relación laboral. Según los mismos principios, los empleadores también tienen que dar al trabajador un certificado de trabajo, si el certificado de trabajo del trabajador se pierde o se estropea (= se moja, se rompe, se quema etc.).

El empleador que a propósito o por negligencia no da el certificado de trabajo, infringe la ley sobre el contrato de trabajo. En Finlandia es una práctica normal que el trabajador pide el certificado de trabajo y el empleador se lo da.

Permiso por razones familiares (Perhevapaat)

Cuando nace un niño en la familia, los padres tienen el derecho de tener un permiso por razones familiares (quedarse en casa para cuidar al hijo). Cuando se termina el permiso por razones familiares, el trabajador tiene el derecho de regresar a su trabajo o a un trabajo similar en el mismo lugar de trabajo.

Un permiso por razones familiares puede ser

- permiso de maternidad
- permiso de paternidad
- permiso parental (lo puede tomar o la madre o el padre)
- permiso por cuidado de hijos menores (el empleador no tiene la obligación de pagar por este permiso).

Cuando un hijo va a nacer en la familia, el trabajador tiene la obligación de avisar al empleador con suficiente antelación sobre el permiso de maternidad, de paternidad o por cuidado de hijos menores. Por regla principal el período de notificación es de 2 meses. La duración del permiso de maternidad es de 105 días laborables. Está permitido trabajar durante el permiso de maternidad, si el trabajo no compromete la seguridad de la madre, del feto o del niño. Durante el permiso de maternidad, sin embargo, no se puede trabajar durante las dos semanas antes y las dos semanas después de la fecha prevista para el parto.

Permiso parental (Vanhempainvapaa)

Después del permiso de maternidad o la madre o el padre puede tomar un permiso parental y quedarse en casa para cuidar al bebé. La duración de este permiso es de 158 días laborables. Los dos padres no pueden tomar juntos el permiso parental. Cuando

nace el niño, el padre puede tomar un permiso de paternidad cuya duración es corta, de 18 días laborables. En Finlandia los padres suelen participar en los partos de modo que muchos toman un permiso de paternidad. El padre tiene también la posibilidad de tomar un permiso de paternidad prorrogado después del permiso parental si ha tomado una parte de este permiso. De esta manera se les anima también a los hombres a cuidar a los hijos. Cuando el padre toma un permiso parental o un permiso de paternidad prorrogado, la madre de la familia regresa al trabajo.

Según la ley sobre el contrato de trabajo el empleador no tiene la obligación de pagar un salario durante el permiso por razones familiares. El salario pagado durante los permisos por razones familiares se basa en las normas del convenio colectivo (TES) del sector.

Después del permiso parental se le puede solicitar una guardería al hijo.

En Finlandia los hijos suelen ir a la guardería a los 2 o 3 años. Los empleadores y los trabajadores conocen el sistema de permisos por razones familiares y su uso es muy general. El contrato de trabajo de una mujer embarazada no se puede anular y no se le debe discriminar por el embarazo.

Es posible tener un permiso por cuidado de hijos menores hasta que el hijo cumpla 3 años. KELA paga todos los asuntos concernientes a los permisos por razones familiares. Durante los permisos por razones familiares KELA paga una compensación cuya cantidad depende de los ingresos del trabajador.

Información adicional en las páginas de Kela [en finés \(suomeksi\)](#), [sueco \(ruotsiksi\)](#) e [inglés \(englanniksi\)](#).

Ve también la parte de [En caso de embarazo \(Kun olet raskaana\)](#) de Infopankki.

Ve la parte [Permisos por razones familiares \(Perhevapaat\)](#) de Infopankki.

Seguros del trabajador (Työntekijän vakuutukset)

En Finlandia existen dos sistemas de jubilación que se complementan: ley de pensiones de empleo y ley nacional de pensiones.

- Las pensiones de empleo se ganan con un trabajo remunerado y con la actividad empresarial.
- Las pensiones nacionales aseguran la cantidad mínima de subsistencia en la jubilación.

Una persona que vive en Finlandia tiene derecho a la pensión nacional. La pensión nacional es concedida y pagada por Kela. Esta pensión garantiza la cantidad mínima de subsistencia si el solicitante no recibe pensión de empleo o su cantidad es mínima. Cuando aumenta la pensión de empleo, disminuye la pensión nacional.

Seguros del empleador establecidos por la ley: (Työnantaja lakisääteiset vakuutukset):

(Según la ley el empleador tiene la obligación de asegurar los siguientes aspectos para el trabajador):

Régimen de pensión (Eläketurva)

El empleador es responsable del régimen de pensión de los trabajadores. La cantidad de la pensión de empleo depende de los años de servicio y del salario ganado. Cuanto más tiempo el trabajador esté en la vida laboral y cuanto más gane, tanto más alta será la pensión de empleo. Se paga la pensión de empleo cuando termina la vida laboral. La pensión de vejez empieza a la edad de 63 a 68 años; se puede escoger la fecha de inicio. En Finlandia, se tiene que pagar impuestos de la pensión.

La pensión asegura la subsistencia, por consiguiente, contra la vejez, también contra el desempleo o muerte de la cabeza de la familia. Las leyes sobre pensiones de empleo posibilitan un trabajo a tiempo parcial, por ejemplo a través de la jubilación parcial. Un trabajador de edad avanzada puede, antes de la jubilación propia, jubilarse a tiempo parcial y trabajar menos del horario normal de trabajo. El empleador no tiene la obligación de organizar un trabajo a tiempo parcial, pero en los lugares de trabajo finlandeses se conocen las jubilaciones parciales y se puede negociar con el empleador de ellas.

Los empleadores y los trabajadores juntos financian el régimen de pensión. El empleador deduce del salario del trabajador una cuota y abona esta cuota y su propia contribución de la prima de seguro al instituto de pensiones. Las compañías de seguros responsables de las pensiones de empleo, las cajas de pensiones y las fundaciones de pensiones se encargan de los asuntos concernientes a los seguros de pensiones de empleo. En Finlandia el instituto central de seguros de pensiones (eläketurvakeskus, ETK) se encarga, de modo centralizado, de los asuntos concernientes al régimen de pensión. Este instituto envía periódicamente a los trabajadores información sobre las pensiones acumuladas.

Derecho al régimen de pensión (Oikeus eläketurvaan)

Todos tienen derecho al régimen de pensión de empleo. Si el trabajador extranjero sale de Finlandia antes de que se jubile, se le pagará la jubilación acumulada en Finlandia cuando éste esté en edad de jubilación. Se puede obtener la pensión a cualquier país independientemente de la nacionalidad. Las autoridades se encargan de las prácticas, pero el trabajador haría bien en guardar todos los documentos sobre sus trabajos en

Finlandia. El trabajador puede pedir un extracto del Instituto central de seguros de pensiones (Eläketurvakesku, ETK) sobre la pensión acumulada.

Es importante que el trabajador tenga un certificado de trabajo de todas las relaciones laborales que ha tenido en Finlandia. Con estos certificados se puede, en caso de necesidad, corregir los datos del registro. El trabajador debería controlar la acumulación de la jubilación y en caso de necesidad hacer corregir los datos tomando contacto con el instituto central de seguros de pensiones.

Seguro contra accidentes (Tapaturmavakuutus)

El empleador tiene que tomar un seguro contra accidentes para sus trabajadores. Esto se debe hacer siempre en el momento de la contratación. El trabajador puede obtener una indemnización si se produce un accidente. La indemnización puede ser una recompensa de los gastos sanitarios y de la pérdida de ingresos en forma de una asignación diaria, pensión por accidente, recompensa en caso de lesión causada por un accidente, rehabilitación o pensión de supervivientes para los familiares en casos de muerte.

Garantía salarial (Palkkaturva)

Si el empleador se va a la quiebra o ya no puede pagar salarios a los trabajadores, el trabajador puede exigir sus salarios impagados en forma de garantía salarial.

El sistema de garantía salarial asegura el cobro de los créditos salariales del trabajador resultantes de la relación laboral (el salario) contra la quiebra del empleador u otro caso de insolvencia. El trabajador tiene que hacer la solicitud de indemnización dirigida al fondo de garantía dentro de 3 meses desde el vencimiento del crédito salarial (salario).

Información adicional sobre la garantía salarial finlandesa en las páginas de Administración de Trabajo [en finés \(suomeksi\)](#), [sueco \(ruotsiksi\)](#) e [inglés \(englanniksi\)](#) .:

Seguro de vida colectivo (Ryhmähenkivakuutus)

Por regla general los trabajadores están cubiertos por un seguro de vida colectivo. Los empleadores, sujetos a las normas del seguro de vida colectivo del convenio colectivo (TES) de carácter vinculante general, están obligados a encargarse de los seguros. En caso de incapacidad laboral permanente o en caso de muerte se paga la indemnización del seguro de vida colectivo generalmente a los familiares o al beneficiario asignado.

Habría que aclarar con el empleador qué tipo de seguros éste ha tomado para los trabajadores. Esto tiene importancia si por ejemplo el trabajador piensa tomar un seguro privado. Por ejemplo, a la hora de comprar una vivienda los bancos pueden comercializar diferentes tipos de seguros contra el desempleo y la muerte. Posiblemente el trabajador ya tiene estos seguros por su empleo. Cuando el trabajador aclara cuáles son los seguros que le ha tomado el empleador, puede evitar tener que tomar (y pagar) seguros paralelos.

Además de los seguros establecidos por la ley, el empleador puede tomar para el trabajador diferentes tipos de seguros voluntarios.

Los trabajadores pueden tomar seguros voluntarios complementarios, por ejemplo la afiliación a la caja de subsidio de desempleo da protección contra el desempleo.

Imposición (Verotus)

En Finlandia se pagan impuestos de todos los trabajos remunerados. El empleador reduce los impuestos anticipados (= retención anticipada del impuesto sobre la renta) del salario. Los impuestos son para el estado y el municipio. Con los impuestos de los contribuyentes se pagan diferentes tipos de servicios y la seguridad social, entre otras cosas atención sanitaria, pensiones y colegios.

Cuando los finlandeses hablan del salario, quieren decir salario bruto. En el contrato de trabajo se define el salario bruto. Es el salario que se paga antes de los impuestos y otras contribuciones obligatorias como cargas empresariales. El salario que le queda al trabajador es salario neto.

Ejemplo sobre el recibo de salario [en finés \(suomeksi\)](#):

Libreta de impuestos sobre la renta (Verokortti)

Cuando empieza el trabajo, el trabajador tiene que entregarle al empleador una libreta de impuestos sobre la renta. La libreta de impuestos podrá obtenerse en la agencia tributaria. Si el trabajador no le entrega esta libreta al empleador, se deduce el 60 por ciento de impuestos del salario. En la imposición sobre la renta se usa en Finlandia un modelo de imposición progresivo. Se pagan impuestos según los ingresos. Si los ingresos son bajos (por ejemplo el salario es bajo), la tasa tributaria es baja. Si los ingresos son más altos, se debe pagar proporcionalmente más impuestos, o sea la imposición es mayor.

En la retención del impuesto sobre la renta existe, además de la imposición sobre la renta, una parte de los impuestos municipales. En la fase de retención del impuesto se deduce del salario las cotizaciones para la pensión de empleo, para el desempleo y para el

seguro de enfermedad. Se puede llevar el contrato de trabajo a la agencia tributaria y calcular con los empleados la tasa tributaria basada en los ingresos.

Declaración de impuestos (Veroilmoitus)

Cada contribuyente tiene que dar una declaración de impuestos en que se declaran todos los ingresos posibles. Entre los estados existen muchos acuerdos relativos a la imposición. Por eso vale la pena de pedir siempre consejos sobre la imposición de una persona extranjera en la agencia tributaria de impuestos.

Los finlandeses llevan un registro sobre sus ingresos para que puedan verificar los datos de la autoridad tributaria. La verificación es fácil si el trabajador guarda todos los recibos que dan derecho a la deducción fiscal, como las hojas de pago o nóminas recibidas del empleador.

Trabajo no declarado (Pimeä työ)

Si el trabajador no paga impuestos del trabajo, se dice que tiene un trabajo no declarado. Según la ley no es justo en Finlandia. Si el trabajador no paga impuestos, significa también que el empleador no le paga cotizaciones al fondo de pensiones y normalmente tampoco se encarga de la protección laboral o del seguro de accidentes. Si en un trabajo no declarado se produce un accidente y el trabajador no tiene seguro de accidentes, él o su familia no recibe ninguna indemnización. También pagar por un trabajo no declarado es ilegal en Finlandia.

El trabajador de un trabajo no declarado pierde la protección jurídica la que los trabajadores contribuyentes sí tienen. Por ejemplo, nadie puede meterse en los problemas que pueden surgir en el pago del salario. El trabajador tampoco tiene la posibilidad de obtener prestación diaria o subsidio por enfermedad basado en los ingresos o subsidio de maternidad, de paternidad o parental. Los finlandeses conocen estos asuntos, y por eso un trabajo no declarado no es muy frecuente.

Los empleadores finlandeses suelen tomar siempre los seguros y respetan la legislación laboral, pero lamentablemente no todos.

Si los extranjeros no conocen la legislación laboral finlandesa, se les puede convencer a hacer un trabajo sin impuestos. Pagando impuestos también un trabajador extranjero tiene los mismos derechos y la misma seguridad que los finlandeses.

Calendario de impuestos (Verokalenteri)



Protección al trabajador (Työsuojelu)

En Finlandia existen leyes para garantizar un entorno de trabajo seguro. El empleador se responsabiliza de que todos puedan trabajar de manera segura. Se debe dar formación inicial a un nuevo trabajador. El empleador tiene la obligación de enseñar a todos los trabajadores las maneras correctas de trabajar y explicarles lo que puede causar un peligro en el lugar de trabajo.

El empleador tiene la responsabilidad de que todos los trabajadores sean informados sobre las instrucciones de seguridad. Según la ley, también los trabajadores tienen que velar por la seguridad laboral. El trabajo se hace según las instrucciones. Si algo se rompe, hay que avisárselo al empleador, con máquinas rotas o instrumentos rotos no se debe trabajar. El trabajador puede negarse a hacer un trabajo, si es claramente peligroso.

Si el trabajador usa en su trabajo máquinas o productos químicos, el empleador tiene que enseñarle detalladamente cómo usarlos bien. En algunos trabajos el trabajador tiene que tener equipos protectores, por ejemplo un casco protector, gafas protectoras, guantes protectores, calzado de seguridad, protector auricular, protector respiratorio. Si se dice en las instrucciones que el trabajador tiene que llevar un casco protector, el empleador tiene que dárselo al trabajador y el trabajador tiene que llevarlo.

En Finlandia se presta mucha atención a la seguridad laboral. En los lugares de trabajo finlandeses las personas están acostumbradas a usar equipos protectores. En los sectores en que por ejemplo la higiene es importante (por ejemplo en el sector sanitario y sector de la restauración), las normas en materia de higiene son rigurosas. Los trabajadores y los empleadores aplican estrictamente las normas en materia de higiene y su incumplimiento es un acto punible.

Según la ley los lugares de trabajo tienen que tener suficiente personal competente para prestar primeros auxilios, suficientes dispositivos de salvamento e instrucciones de actuación para casos de accidentes. En los lugares de trabajo los empleadores organizan cursos de formación para el personal para prestar primeros auxilios.

Lee sobre la [protección al trabajador \(työsuojelusta\)](#) en las páginas de Infopankki.

Atención sanitaria laboral (Työterveyshuolto)

La atención sanitaria laboral es atención sanitaria preventiva basada en la legislación sobre la salud laboral. Según la legislación los empleadores tienen la obligación de organizar una atención sanitaria laboral. Este deber concierne a todos los empleadores independientemente del tamaño del lugar de trabajo.

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

34

El punto de partida de la actividad de la atención sanitaria laboral es la necesidad de la empresa que se determina en colaboración con el empleador, los trabajadores y el personal responsable sobre la atención sanitaria laboral. El objetivo de la atención sanitaria laboral es un entorno de trabajo sano y seguro, una comunidad laboral que funciona bien, la prevención de las enfermedades profesionales, el mantenimiento y el fomento de la capacidad laboral y operativa de los trabajadores. Los empleadores obtienen compensaciones de la atención sanitaria laboral organizada para los trabajadores.

Se puede preguntar sobre los asuntos relativos a la atención sanitaria laboral al empleador a la hora de celebrar el contrato de trabajo. Los empleadores tienen diferentes tipos de contratos sobre los servicios sanitarios que cubre la atención sanitaria laboral.

Lee sobre la [atención sanitaria laboral \(työterveyshuollosta\)](#) en las páginas de Infopankki.

Servicios locales de seguridad en el trabajo (Työsuojelupiirit)

En Finlandia son 8 servicios locales de seguridad en el trabajo que actúan bajo la autoridad del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad. La tarea de los servicios locales de seguridad en el trabajo es velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo en las empresas. Los servicios locales de seguridad en el trabajo son autoridades de supervisión y especialistas de la vida laboral que obran bajo la autoridad del ministerio y son políticamente independientes. Los servicios dan reportes al Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad sobre las necesidades de desarrollo de los lugares de trabajo. De esta manera los servicios locales de seguridad en el trabajo tienen un papel importante en el proceso de desarrollo de las condiciones de la vida laboral.

Los servicios locales de seguridad en el trabajo controlan

- cargas nocivas en el trabajo y en las condiciones de trabajo
- accidentes laborales
- riesgos causados por productos químicos
- respeto de las reglas generales de la vida laboral.

Los servicios locales de seguridad en el trabajo asesoran tanto a los trabajadores como a los empleadores en los asuntos relativos a la seguridad y salud laboral y a las condiciones de la relación laboral.

Los servicios locales de seguridad en el trabajo realizan inspecciones en los lugares de trabajo. El representante de este servicio puede inspeccionar si se respetan las normas de seguridad en el lugar de trabajo, si se ha realizado una formación inicial suficiente y si las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros y las condiciones del trabajo cumplen las leyes y contratos finlandeses.

Información sobre los servicios locales de seguridad en el trabajo [en finés \(suomeksi\)](#), [sueco \(ruotsiksi\)](#), [ruso \(venäjäksi\)](#), [inglés \(englanniksi\)](#) y [estonio \(viroksi\)](#)..:

Lee sobre los [servicios locales de seguridad en el trabajo \(työsuojelupiireistä\)](#) en las páginas de Infopankki.

Cultura laboral finlandesa (Suomalainen työkuulttuuri)

Igualdad (Tasa-arvo)

Ley sobre la igualdad de trato (Tasa-arvolaki)

En Finlandia existe una ley sobre la igualdad de trato que establece que el empleador tiene que controlar que se realice la igualdad y que no se le discrimine a nadie en el lugar de trabajo. Medidas aparentemente neutrales pueden consolidar la desigualdad entre los géneros en la política, vida laboral, formación, vida familiar y privada. Pueden dirigirse de forma distinta a las mujeres y a los hombres. Por ejemplo son más bien las mujeres y no los hombres que suelen tomar un permiso por cuidar hijos menores cuando los niños de la familia son pequeños. Por este motivo la pensión de empleo de las mujeres no se acumula de la misma manera que la de los hombres.

Igualdad en la familia (Tasa-arvo perheessä)

En las familias tanto las mujeres como los hombres cuidan a los hijos, hacen trabajos caseros y se encargan de los asuntos de la familia. Según toda probabilidad las mujeres finlandesas han tenido un trabajo remunerado cuando sus hijos eran pequeños. Desde pequeños los niños y las niñas han visto cómo los padres que trabajan dividen los trabajos caseros. Ya en la infancia los finlandeses han aprendido el modelo de igualdad en la familia.

Aunque la posición de las mujeres es fuerte en la sociedad y vida laboral, no quiere decir que la posición de los hombres sea precaria o más precaria que la de las mujeres. Los hombres finlandeses participan en la vida cotidiana de la familia y tratan con igualdad a las mujeres. Esto causa expectativas también en relación a las mujeres. Los hombres finlandeses suponen que las mujeres se ocupan de sus propios asuntos, asuntos de la familia o asuntos relativos al trabajo independientemente y participan en los gastos de la familia con sus ingresos salariales. Cuando los dos tienen sus ingresos, en la familia se puede, por ejemplo, turnar en el pago de las facturas. La idea de los finlandeses sobre la igualdad significa los mismos derechos y deberes para hombres y mujeres.

Igualdad en la vida laboral (Tasa-arvo työelämässä)

La vida laboral en Finlandia también se ve caracterizada por la igualdad entre géneros. La igualdad se ve en muchas maneras en la vida laboral finlandesa.

Cada vez más las mujeres finlandesas tienen altos niveles de formación y trabajan jornadas casi tan largas como los hombres. Las mujeres finlandesas llevan mucho tiempo haciendo un trabajo remunerado fuera de la casa. El empleo femenino ha llegado a ser una práctica normal.

Las madres de hijos pequeños trabajan menos fuera de la casa que los hombres de la misma edad, pero lo típico es que a menudo el empleo femenino sigue el camino del desarrollo de los niños de la familia: la contribución de las madres fuera de la casa aumenta con la edad de los niños. La mayoría de los trabajos caseros sigue quedando para mujeres, pero las familias finlandesas siguen sin cesar su camino hacia la igualdad y la contribución de los hombres en los trabajos caseros aumenta todo el tiempo.

Igualdad y cultura de gestión (Tasa-arvo ja johtamiskulttuuri)

En el lugar de trabajo se ve la igualdad entre géneros entre otras cosas en el hecho de que muchos superiores y jefes son mujeres. En Finlandia la palabra de una mujer en un cargo directivo tiene tanto peso como la de un hombre en el mismo cargo. Esto significa que todos, tanto los hombres como las mujeres, tienen que seguir las instrucciones de la jefa.

Si el trabajador no sigue las instrucciones u órdenes de la jefa, infringe la legislación que regula la vida laboral.

La posición de igualdad de los trabajadores, superiores y jefes significa también que los signos del poder son escasos en un lugar de trabajo finlandés. De la manera de vestirse o del tamaño del despacho y su decoración no se puede deducir siempre quién es el superior o el jefe y quién es el trabajador. Los signos exteriores del poder no les traen automáticamente confianza y aprecio a los superiores. Se deben ganar en la práctica.

Relación entre el subalterno y el jefe (Alaisen ja esimiehen suhde)

La relación entre el subalterno y el jefe se basa en el trabajo práctico. Los trabajadores y los jefes charlan entre ellos en pie de igualdad y no se nota siempre en la interacción su posición distinta en la comunidad laboral. En un lugar de trabajo finlandés no se suele darle un regalo al jefe únicamente por su calidad de jefe. Si el trabajador y el jefe son

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja
Marja Kaikkonen

37

amigos también en su tiempo libre, darle un regalo al jefe fuera del horario laboral es otra cosa. Las personas que trabajan en el mismo lugar de trabajo en diferentes tareas pueden hablar sin problemas entre ellas tanto en el trabajo como en su tiempo libre.

Uso del tuteo y de usted (Sinuttelu ja teittely)

En la vida laboral finlandesa se nota la igualdad también en el hecho de que todos se tutean. No se le habla de usted al superior o al jefe únicamente por su posición, pero a la hora de ponerse de acuerdo sobre el contrato laboral o al principio del trabajo puede ser apropiado hablar de usted. A menudo el superior propone el tuteo con bastante rapidez.

Expresión de opiniones (Mielipiteiden ilmaiseminen)

En la planificación del trabajo se preguntan y se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores. Los finlandeses están acostumbrados a expresar directamente sus opiniones en el lugar de trabajo. En las conversaciones conjuntas se supone que todo el mundo se exprese. El jefe no es un mal jefe si pide la opinión del trabajador, sino que es una manera democrática de dirigir los asuntos en el lugar de trabajo. La democracia es un valor fuerte entre los finlandeses y es la base de la sociedad finlandesa.

Responsabilidad del propio trabajo (Vastuu omasta työstä)

En un lugar de trabajo finlandés el jefe no está supervisando todo el tiempo el trabajo de los trabajadores. En general, se pone de acuerdo sobre los trabajos en reuniones conjuntas y se cumple con lo acordado. El jefe le cuenta al trabajador lo que éste tiene que hacer. Supone que el trabajador se decida sobre los detalles relativos al trabajo. Los trabajadores pueden influir en cómo y en qué orden hacen su trabajo.

Se espera que los trabajadores sean activos y tengan iniciativa y que no pasen el tiempo esperando órdenes de parte del jefe. Esperar órdenes es considerado como pasividad y una mala actitud hacia el trabajo. Cuando se acaba la tarea, el trabajador planea ya la siguiente tarea o con el jefe o con otros trabajadores. Si el trabajador no sabe o no puede hacer la tarea asignada, les pregunta consejos directamente a otros trabajadores o al jefe. Lo importante es que las cosas vayan bien, no tanto cuál es la jerarquía en el lugar de trabajo.

Consecución de la posición (Aseman saavuttaminen)

En la vida laboral finlandesa se consigue la posición en base a la formación, experiencia y características personales. El poder o la posición no se hereda y por ejemplo dar preferencia a un

familiar a la hora de dividir las tareas en el lugar de trabajo no es una práctica general en Finlandia.

El requisito para conseguir la posición es el conocimiento. Por consiguiente darle regalos al jefe o prestarle una atención especial no tiene sentido ni es adecuado. La posición dominante no es eterna ni siquiera siempre de larga duración. Se le puede nombrar al trabajador al jefe únicamente para el tiempo que dure cierto trabajo (un proyecto). Éste puede ser el director en el proyecto y terminado el proyecto volver a ser un trabajador normal.

La jerarquía en el lugar de trabajo es baja y la posición y los papeles de las personas pueden cambiar cuando cambian las tareas en el lugar de trabajo. Las cosas importantes en los lugares de trabajo finlandeses son la flexibilidad, la iniciativa y la capacidad de desenvolverse bien con todas las personas del lugar de trabajo. No es importante tener en cuenta a las personas según su posición. Una actitud gentil hacia todos en el lugar de trabajo es una norma social cuyo incumplimiento es reprochable.

Información sobre la igualdad y cultura de gestión [en las páginas de Infopankki \(Infopankin sivuilla\)](#).

Ve también [las páginas de Empresa propia \(Oma yritys\)](#) de Infopankki.

Ve también [las páginas de Costumbres finlandesas \(Suomalainen tapakulttuuri\)](#) de Infopankki.

Estilo de comunicación (Kommunikointityyli)

En Finlandia la modestia es un valor importante. Las personas no se hacen notar en grupo; no hablan dando voces o no se jactan. En Finlandia es considerado un buen comportamiento tomar en cuenta los demás. En Finlandia se muestra diligencia y bondad haciendo las cosas, no hablando.

Los finlandeses hablan directamente, sin introducciones y charlas. En muchos países la franqueza es considerada descortés, pero no en Finlandia. En Finlandia también se piden las cosas sin rodeos. Si a la hora de pedir algo no se habla directamente, puede ser que los finlandeses no lo entienden como petición. La gente suele expresarse directamente y lo mismo concierne a una propuesta para el trabajo: "Eso no se hace así. Se debe hacer así." La intención no es ofender sino decir claramente las cosas. Una manera directa de hablar es normal en la vida laboral. Si por ejemplo el tiempo no es suficiente para una tarea, es mejor decirlo lo más directamente posible y lo antes posible al superior. Generalmente en este caso se cambia el plazo para la tarea.

En las reuniones y juntas, después de saludar, se va directamente al grano. Puede ser que el jefe no pregunte cómo están los trabajadores y si todo está bien. Supone que los trabajadores dicen si todo no está bien. La manera directa finlandesa para hablar puede sorprender. Si eso ofende, es

mejor hablar del asunto y no quedar pensando en él! Si hablar directamente parece un ataque o descortesía, es mejor preguntar a la persona que había hablado qué quería decir con lo que dijo.

Hablando un finlandés tiene pausas largas, el silencio no se considera como algo difícil o negativo. Según un dicho finlandés " Hablar es plata, silencio es oro". El silencio se ve como algo natural y los momentos silenciosos no se llenan con palabras. Hablar dando voces se ve desagradable.

Un jefe finlandés no le habla necesariamente mucho a un trabajador en el lugar de trabajo. No quiere decir que esté molesto sino que actúa según la cultura finlandesa. Si no sabes porque la gente se queda callada por más tiempo, puedes preguntar: "¿Todo bien?" Los finlandeses mismos saben interpretar bien el silencio y pueden olvidar que para los que son de otras culturas no es tan fácil. Preguntar directamente está bien si el silencio agobia o sorprende.

Concepto de tiempo en Finlandia (Suomalainen aikakäsitys)

Un ejemplo del concepto de tiempo en Finlandia: En la parada de autobús hay un horario que dice que la hora de llegada del autobús a la parada es 13:48. El autobús llega a la parada normalmente a las 13:48; si llega a la parada a las 13:50, los finlandeses piensan que lleva retraso.

Respeto de los horarios (Aikataulujen noudattaminen)

En Finlandia es muy importante respetar los horarios. Es un valor importante en la vida laboral. Al trabajo se debe llegar puntualmente a la hora convenida. A las 8:00 quiere decir a las 8:00 en punto, no a las 8:10. Muchos lugares aplican un horario flexible y se puede llegar al trabajo por ejemplo entre las 7 y las 9 y salir entre las 15 y las 17. Sin embargo, en un horario flexible el trabajador mismo tiene que asegurar que trabaja las horas acordadas. Incluso en un horario flexible se respeta el horario exacto de trabajo.

El respeto de los horarios no quiere decir que los finlandeses no sean flexibles o que no comprendan que tampoco pasa nada si alguna vez uno llega con retraso. Se trata del respeto del tiempo de otra persona – los demás tienen que esperar a quien llega con retraso. Los demás trabajadores tal vez no puedan empezar el trabajo si tienen que esperar a quien no llega a tiempo. Si sabes que vas a llegar tarde, es aconsejable que avises al jefe.

En Finlandia se da una advertencia a los trabajadores de los retrasos. Si a pesar de las advertencias el trabajador sigue llegando tarde, se puede comprometer su relación
Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja 40
Marja Kaikkonen

laboral. Pero existen motivos de *fuerza mayor* que justifican el retraso. Un motivo es el retraso debido al tráfico.

Iniciativa y colaboración (Oma-aloitteisuus ja yhteistyö)

La baja jerarquía en los lugares de trabajo influyen en el papel de los trabajadores. Los trabajadores tienen que tener mucha iniciativa en su trabajo. En los lugares de trabajo finlandeses pocas veces los trabajadores delimitan con exactitud sus tareas ("esto no es mi trabajo") sino que todos hacen muchos tipos de trabajos. Si un trabajador hace sólo su propia tarea, no ayuda cuando hay prisa o no ayuda en una tarea conjunta, no es considerado un buen compañero de trabajo. En los lugares de trabajo los trabajadores ponen las manos a la obra pensando en el objetivo "hay que poder acabarlo hoy".

La cultura de trabajo no es sólo un desempeño rutinario sino que también incluye la idea de trabajar codo con codo. No se presta tanta atención a quién hace el trabajo, lo importante es que se haga el trabajo. Caminando en el pasillo del colegio un maestro puede recoger una basura del suelo y tirarlo al contenedor, no hace falta que llame al limpiador para recogerla. En cambio, si en el suelo del colegio hay suciedad cuya limpieza requiere utensilios de limpieza, el maestro llama al limpiador. No es importante que sea justamente el limpiador que limpia toda la basura acabada en el suelo – lo importante es que el colegio esté limpio.

El trabajo por iniciativa de los trabajadores está íntimamente relacionado con el concepto de la confianza. En la vida laboral es primordial responder a la confianza. De los trabajos se decide en grupo y los miembros del grupo tienen que poder tener confianza en que los compañeros de trabajo y los jefes hagan las cosas conjuntamente convenidas. Es también una prueba de la confianza de parte del trabajador si éste, cuando no sabe o no tiene tiempo para hacer los trabajos convenidos, se atreve a pedir ayuda y consejos a los compañeros de trabajo o al jefe.

Lee sobre el [concepto de tiempo \(aikakäsityksestä\)](#) finlandés en las páginas de Infopankki.

Religión (Uskonto)

En Finlandia existe una libertad religiosa o sea las personas tienen derecho a ejercer la religión que deseen. La mayoría de los finlandeses son cristianos y pertenecen a la iglesia Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen 41

protestante, evangélico-luterana. En los países protestantes la iglesia y la religión son relativamente invisibles en la vida cotidiana, porque la religión es considerada como algo personal. Sin embargo, si uno no desea, no es obligatorio pertenecer a la iglesia.

En Finlandia no existe un sistema de iglesia del estado. Pero la iglesia participa en algunas tareas que pertenecen a la sociedad, por ejemplo las parroquias de la iglesia se encargan de la dirección de servicios funerarios y de la contabilidad demográfica. La iglesia y las parroquias tienen un estatuto de derecho público. La iglesia evangélico-luterana y la iglesia ortodoxa tienen el derecho de cobrar un impuesto eclesiástico a sus miembros.

Influencia de la religión en la vida laboral (Uskonnon vaikutus työelämään)

Aunque la religión no es muy visible en la vida cotidiana en Finlandia, con el tiempo ha modificado muchas costumbres que se siguen respetando en la cultura finlandesa. Una influencia importante de la religión en la vida laboral son las vacaciones y los días feriados. Las vacaciones y los días feriados se agrupan según el calendario de modo que a menudo se juntan con fiestas religiosas o días memorables. Si el trabajador desea tomar sus vacaciones por ejemplo fuera de los días festivos nacionales, tiene que hablar con el jefe. Puede ser difícil para el trabajador tener días libres fuera de estas fiestas y feriados nacionales porque muchos lugares de trabajo cierran en los días festivos. Pero, si hay que trabajar en un día festivo, se paga un complemento salarial.

Religión en el lugar de trabajo (Uskonto työpaikalla)

Los usos y rituales religiosos no pertenecen a un lugar de trabajo finlandés. En algunas comunidades laborales se ha podido organizar un sitio para rezar, si los trabajadores lo han deseado. Normalmente los lugares de trabajo, sin embargo, no tienen estas costumbres. Si el trabajador desea tener, por ejemplo, una pausa para rezar durante el día laboral, debe hacerlo durante las pausas normales convenidas en el lugar de trabajo.

Los signos externos de la religión están permitidos en Finlandia, pero se deben respetar las normas de vestir vigentes en los lugares de trabajo. Esto es por las normas de seguridad en el trabajo y normas en materia de higiene. Pañuelos largos y faldones largos pueden ser riesgos para la seguridad en algunos lugares de trabajo. Según la ley el trabajador tiene que seguir las instrucciones del empleador en cuanto a vestirse. En algunos lugares de trabajo está permitido usar únicamente la ropa requerida por las tareas.

Lee en las páginas de Infopankki sobre la religión en el lugar de trabajo.

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

42

Vida cotidiana en el lugar de trabajo (Työpaikan arki)

Pausas (Tauot)

Las pausas escalonan el día laboral. A menudo se establecen en el contrato de trabajo las horas y la duración de las pausas. En algunas profesiones las pausas son incluso obligatorias – un trabajador cansado puede cometer graves errores en su trabajo. Muchas veces por la mañana hay una pausa más bien corta para tomar café, en el día una pausa para almorzar y por la tarde otra pausa para tomar café. La duración de la pausa para almorzar varía según los lugares de trabajo. Es mejor preguntar al jefe por la duración.

El modo de organizar el servicio de comida en el trabajo varía en los distintos lugares de trabajo: algunos lugares de trabajo tienen su comedor en que se puede comprar comida caliente por un precio económico, en otros lugares el trabajador trae su comida de la casa y la come en el lugar indicada por el empleador para este fin. En algunos lugares de trabajo se puede comprar tickets de comedor con los cuales se puede ir a comer en los restaurantes cerca del lugar de trabajo.

Fumar (Tupakointi)

No está permitido fumar en los lugares de trabajo. En Finlandia está prohibido por la ley fumar en los interiores y se debería chequear en los lugares de trabajo dónde está ubicada la zona para fumadores. A menudo está ubicada en las cercanías de la puerta exterior y está marcada para este fin.

Tramitación de los asuntos personales durante el día laboral (Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana)

En los lugares de trabajo no se tramitan asuntos personales, no se llama a los amigos y no se sale del lugar de trabajo para tramitar asuntos personales. Estas cosas se hacen siempre fuera de los horarios laborales. Si por algún motivo no es posible tener una consulta del médico o dentista fuera del horario laboral, se debe hablar con el jefe de la ausencia y ponerse de acuerdo cómo compensar el tiempo que se necesita para la

consulta. Durante la pausa se puede tramitar los asuntos, por ejemplo hacer llamadas importantes. La cantidad de horas de trabajo convenida en el contrato de trabajo es vinculante y se debe trabajar las horas convenidas. Se puede solicitar permiso no remunerado, si alguna vez es necesario ausentarse del lugar de trabajo.

Formación relacionada al trabajo (Työhön liittyvä koulutus)

Aunque el trabajador, a la hora de empezar a trabajar, tiene la formación requerida en la profesión, muchos empleadores dan más formación a sus trabajadores durante el horario de trabajo remunerado. A veces el curso de formación puede ser de un día o dos días. Otras veces, en cambio, la formación puede durar mucho tiempo y desarrollarse o durante el horario de trabajo o en el tiempo libre. El empleador puede contribuir a los gastos derivados de la formación, si se ha puesto de acuerdo sobre el asunto y si con la formación se contribuye a mejorar el conocimiento requerido en el trabajo. El empleador aprecia la voluntad del trabajador de desarrollarse en su profesión y estudiar nuevas cosas.

Regalos (Lahjat)

Normalmente no se dan regalos en los lugares de trabajo, pero en las fiestas de anticipación de la Navidad o en los días de eventos importantes (cumpleaños, boda, jubilación) del trabajador pueden ser ocasiones en que los compañeros de trabajo y el empleador se acuerdan del protagonista del día con un regalo o ramo de flores.

Vacaciones (Lomat)

A menudo las vacaciones se sitúan alrededor de los días festivos o al mismo tiempo con las vacaciones escolares. En Finlandia el período de vacaciones empieza al principio del mes de mayo. La cantidad de los días de vacaciones depende de los años servidos y de la fecha de comienzo de la relación laboral. En algunos lugares el trabajo es de carácter temporal o sea la cantidad del trabajo depende de la estación del año. En ese caso puede ser difícil tener vacaciones durante la temporada.

Comunicación interna en el lugar de trabajo (Työpaikan sisäinen tiedotus)

Se comunica de los asuntos del lugar de trabajo usando canales acordados. Información importante sobre cuestiones comunes puede encontrarse en el tablón de anuncios, en el correo electrónico, en la televisión interna o en la casilla reservada al trabajador. El jefe no le dice a cada trabajador por separado por ejemplo la fecha de la próxima reunión o junta del lugar de trabajo sino que se supone que el trabajador lea las comunicaciones según ha sido acordado.

Se informa sobre los futuros acontecimientos y cambios del lugar de trabajo en las reuniones y participando en ellas se puede influir en los asuntos, proponer cambios y desarrollar el propio trabajo. En las reuniones se realiza la democracia en el lugar de trabajo.

Bienestar en el trabajo y recreación (Työhyvinvointi ja virkistys)

Se intenta promover el bienestar en el trabajo también con diferentes tipos de días de recreo y fiestas del lugar de trabajo. En muchos lugares de trabajo estos días han llegado a ser tradiciones y varían según los lugares. A la mayoría de las veces, en los días de recreo se sale del lugar de trabajo, por ejemplo para practicar deportes, pescar, nadar o hacer la sauna. La idea es cortar la rutina y la vida cotidiana del lugar de trabajo para tener más fuerza con el trabajo. La fiesta de anticipación de la Navidad en el lugar de trabajo es una de las ocasiones importantes comunes en las cuales se puede pasar tiempo con los compañeros de trabajo de manera informal. Esta fiesta se celebra en noviembre o diciembre, a veces en el lugar de trabajo, otras veces el empleador ofrece una velada en un restaurante.

El empleador puede ofrecer a los trabajadores también diferentes posibilidades de practicar deportes aparte del trabajo. En el lugar de trabajo hay círculos de deporte y de actividades físicas en que uno puede mantenerse en forma. En algunos lugares de trabajo puede haber un coro u orquesta, un círculo de arte u otro círculo de aficionados. El bienestar universal del trabajador es importante para el empleador.

Días festivos anuales (Vuotuiset juhlapyhät)

días libres en que no se trabaja:

año nuevo: el 1 de enero

día de Reyes: el 6 de enero

semana santa: la fecha varía, en marzo o abril



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Primero de Mayo: el 1 de mayo
día de la Ascensión: en mayo, la fecha varía
víspera de San Juan: en junio, siempre viernes