

Lectura
fácil



GUÍA PRÁCTICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

GUÍA PRÁCTICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
EN LECTURA FÁCIL

Plena Inclusión Madrid

© Plena Inclusión Madrid, 2016

Avenida Ciudad de Barcelona, 108 Escalera 2 Bajo D – 28007 Madrid

www.plenainclusionmadrid.org

Primera edición: diciembre 2016

ADAPTACIÓN A LECTURA FÁCIL

Servicio Adapta – Plena Inclusión Madrid

VALIDACIÓN DE TEXTOS

Servicio Adapta – Fundación Aprocor y Aspacén

© Logo Europeo de fácil lectura: Inclusion Europe

Más información en www.easy-to-read.eu

Esta obra ha sido publicada dentro del proyecto Refácil que lleva a cabo Plena Inclusión Madrid con el apoyo de Fundación Montemadrid y Bankia.

Índice

Presentación	5
Palabras importantes que debes conocer.....	6
¿A quiénes protege el Estatuto de los Trabajadores?	8
Los derechos y las obligaciones de los trabajadores	10
¿Quiénes pueden trabajar y quiénes no pueden trabajar?.....	13
El contrato de trabajo.....	14
Los derechos y las obligaciones de trabajadores y empresarios relacionados con el trabajo	33
Otros derechos de los trabajadores	37
Las modificaciones del contrato	39
La terminación del contrato	44
El despido	49
Las faltas	55
Los derechos de los trabajadores como grupo	56
La negociación entre trabajadores y empresarios	61

Presentación

Esta guía explica el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores es la norma que organiza las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

Además, explica qué es un contrato de trabajo y qué debe incluir, por ejemplo, el horario o el salario.

El Estatuto también habla de por qué termina un contrato de trabajo, por ejemplo, por un despido.

Esta guía incluye las partes más importantes del Estatuto.

Hemos eliminado algunas partes que eran más complicadas, por ejemplo, cómo se eligen los representantes de los trabajadores.

Palabras importantes que debes conocer

- **Acciones de conflicto colectivo:** acciones que hacen los trabajadores para que el empresario acepte sus peticiones.
- **Antigüedad en la empresa:** tiempo que lleva un trabajador en una empresa.
La antigüedad está relacionada con algunos derechos de los trabajadores como, por ejemplo, pedir un tiempo sin salario ni empleo para poder estudiar.
- **Asociación:** conjunto de personas que se unen para conseguir unos objetivos concretos y comunes.
- **Baja voluntaria:** decisión del trabajador de acabar con el contrato de trabajo.
- **Comité de empresa:** grupo que representa a los trabajadores en empresas de más de 50 trabajadores.
- **Centro de trabajo:** lugar donde trabaja una persona.
- **Convenio colectivo:** documento que recoge los acuerdos entre empresarios y trabajadores como, por ejemplo, la organización del trabajo, los salarios, los horarios y otros detalles.
- **Delegados de personal:** personas que eligen los trabajadores para que los representen en las empresas de menos de 50 trabajadores.
- **Despido:** decisión del empresario de acabar con el contrato de un trabajador.
- **Empresario:** persona que tiene un negocio y contrata trabajadores.

- **Horario flexible:** organización de la jornada que permite al trabajador elegir la hora de entrada y salida dentro de unos límites.
- **Horas extraordinarias:** horas que trabaja una persona después de su jornada de trabajo.
- **Indemnización:** dinero que alguien paga a otra persona por una pérdida o un daño.
Por ejemplo, es el dinero que un empresario paga a un trabajador cuando le despide.
- **Salario:** pago que recibe un trabajador por su trabajo.
El pago es, sobre todo, en dinero.
- **Salario mínimo interprofesional:** dinero mínimo que puede recibir un trabajador por cualquier tipo de trabajo a jornada completa.
- **Sindicato:** asociación que defienden los derechos de los trabajadores.
- **Trabajador:** persona que hace unas actividades y recibe un salario.

¿A quiénes protege el Estatuto de los Trabajadores?

Comunidades autónomas

Cada una de las regiones en España que cuentan con su propio gobierno y parlamento para decidir en algunos ámbitos, como educación, sanidad y servicios sociales.

Administraciones públicas

instituciones que gestionan asuntos relacionados con los ciudadanos, como los ministerios o los ayuntamientos.

Esta ley protege a los trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores pueden ser por cuenta propia o por cuenta ajena.

Los trabajadores por cuenta propia trabajan para ellos mismos.

Los trabajadores por cuenta ajena trabajan para otra persona llamada empresario.

El empresario persona que tiene un negocio y contrata trabajadores.

Esta ley no protege a algunos trabajadores, por ejemplo:

- Los funcionarios, que son los trabajadores de ministerios, ayuntamientos o gobiernos de las **comunidades autónomas**.
- Las personas que hacen trabajos por amistad o para familiares.
- Los transportistas que necesitan un permiso de las **administraciones públicas**, como los taxistas.

Algunos trabajadores son especiales y sus derechos están recogidos en la Constitución. Por ejemplo:

- Personas que trabajan en el hogar.
- Trabajos hechos por presos en las cárceles.
- Deportistas profesionales.
- Artistas de espectáculos.
- Trabajadores con discapacidad de centros especiales de empleo.
- Menores internados por haber cometido un delito.
- Médicos, farmacéuticos, enfermeras y psicólogos que se forman en hospitales.

Los derechos y las obligaciones de los trabajadores

Las normas que regulan los derechos y las obligaciones entre las empresas y los trabajadores son:

Ley

Norma que hay que cumplir de forma obligatoria.

- Las **leyes**.
- Los convenios colectivos.
- Los acuerdos indicados en el contrato de trabajo.
- Los usos y costumbres de la profesión o el lugar.

Los derechos de los trabajadores

Los derechos más importantes de los trabajadores son:

- A tener un trabajo.
- A elegir la profesión que quieran.
- A unirse al sindicato que quieran.
- A negociar con los empresarios todos los trabajadores unidos.
- A defender sus intereses con actividades como manifestaciones y otras acciones de presión.
- A ir a la **huelga**.
- A reunirse con otros trabajadores.
- A informarse e intercambiar opiniones con el empresario.

Los trabajadores tienen también unos derechos relacionados con el contrato de trabajo:

- Recibir encargos o tener actividad en el trabajo.
- Recibir cursos de formación.
- Ascender y tener más responsabilidades.
- No ser **discriminados** por su sexo, su edad, su raza, su discapacidad o sus ideas, entre otros motivos.
- Que la empresa organice cómo evitar riesgos en el trabajo y accidentes.
- Tener intimidad y su vida privada.
- Recibir un salario.
- Poder reclamar ante el juez sus derechos relacionados con el trabajo.

Huelga

Protesta de trabajadores. Consiste en dejar de trabajar para pedir mejoras a los empresarios.

Discriminado

Dejar de lado a otra persona por causas como el sexo, la fe...

Las obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores tienen la obligación de:

- Cumplir con las tareas de su puesto de trabajo con cuidado y con la rapidez necesaria.
- Seguir las normas de protección para evitar accidentes en el trabajo.
- Cumplir con las órdenes del empresario para organizar el trabajo.
- No competir con la actividad de la empresa.
Por ejemplo, un trabajador no puede trabajar en una empresa como electricista y luego hacer trabajos como electricista por su cuenta.
- Intentar trabajar lo mejor posible.

¿Quiénes pueden trabajar y quiénes no pueden trabajar?

Las personas que pueden trabajar son:

- Las personas con **capacidad de obrar**.
- Los jóvenes de 16 y 17 años que viven por su cuenta y tienen autorización de sus padres o **tutores**.
- Los extranjeros, según lo que digan las leyes.

Los menores de 16 años tienen prohibido trabajar.

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden trabajar con los siguientes límites:

- No pueden trabajar de noche.
- No pueden hacer horas extraordinarias.
- No pueden trabajar en puestos que pueden ser peligrosos para su salud o su seguridad.

Capacidad de obrar

Posibilidad de tomar tus propias decisiones y compromisos, como firmar un contrato.

Tutor

Persona que cuida de un menor de 18 años cuando no tiene padres.

El contrato de trabajo

Contrato de palabra

Es el contrato que se hace sin escribirlo en un papel. Tampoco se firma.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empresario.

El acuerdo indica que el trabajador realizará unas actividades o tareas para el empresario.

A cambio, el trabajador recibe un salario.

El contrato debe estar por escrito.

Los **contratos de palabra** sólo valen para contratos por tiempo indefinido y a jornada completa.

El empresario debe entregar una copia del contrato en la oficina de empleo.

Como mucho puede tardar en entregarlo 10 días desde que el trabajador empieza a trabajar.

También debe entregar una copia al representante de los trabajadores de la empresa.

Los tipos de contratos en España

El contrato en prácticas

El contrato en prácticas es para personas que han terminado estudios de formación profesional o universitarios.

Un empresario puede ofrecer este contrato dentro de los 5 años siguientes a que el trabajador termine los estudios.

Por ejemplo, una persona que acaba los estudios en 2016 puede tener una oferta de contrato en prácticas hasta 2021.

En el caso de los trabajadores con discapacidad, un empresario puede ofrecer este contrato en los 7 años siguientes a que el trabajador termine los estudios.

Las condiciones de estos contratos son:

- Los trabajadores deben hacer prácticas de trabajo relacionadas con sus estudios.
- El contrato de prácticas debe durar entre 6 meses y 2 años.
- El **periodo de prueba** será de 1 o 2 meses, según el nivel de los estudios del trabajador.
- El sueldo está acordado en el convenio colectivo. Los límites son:
 - **En el primer año de prácticas:** 60 por ciento del salario de un trabajador del mismo puesto de trabajo. Por ejemplo, si un trabajador gana 1.000 euros, el trabajador en prácticas ganará 600 euros.
 - **En el segundo año de prácticas:** 75 por ciento del salario de un trabajador del mismo puesto de trabajo. Por ejemplo, si un trabajador gana 1.000 euros, el trabajador en prácticas ganará 750 euros.
 - **Los 2 años de prácticas** cuentan como antigüedad en la empresa, cuando el trabajador se queda trabajando con otro contrato después de las prácticas.

Periodo de prueba

Tiempo en el que el empresario y el trabajador prueban si ambos cumplen con sus obligaciones. El contrato se mantiene cuando superan el periodo de prueba.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato es para personas que estudian y trabajan a la vez en una empresa relacionada con sus estudios.

Las condiciones de estos contratos son:

- Este contrato es para trabajadores entre 16 y 24 años sin formación o estudios.
- No hay límite de edad para personas con discapacidad en este contrato.
- El contrato puede durar entre 1 y 3 años.
- El trabajador sólo puede tener este tipo de contrato una vez en su vida.
- El trabajador puede recibir sus clases en un centro de formación profesional o en la propia empresa.
- El trabajo en la empresa debe estar relacionado con los estudios que hace el trabajador.
- El trabajador recibe un certificado o título de su profesión al final de la formación.
- El trabajador debe tener tiempo para trabajar e ir a clase. El número de horas de trabajo sube cada año:
 - **En el primer año de formación:**
75 por ciento de las horas de trabajo habitual.
Por ejemplo, si los trabajadores trabajan 8 horas al día, el trabajador de formación y aprendizaje sólo puede trabajar 6 horas.
 - **En el segundo y tercer año de formación:**
85 por ciento de las horas de trabajo habitual.
Por ejemplo, si los trabajadores trabajan 8 horas al día, el trabajador de formación y aprendizaje sólo puede trabajar 6 horas y 45 minutos.
- El salario está acordado en el convenio colectivo. Este salario dependerá del número de horas que trabaje. Nunca podrá ser menor del salario mínimo interprofesional.

Contrato a tiempo parcial

Es un contrato para personas que están menos horas del tiempo completo de trabajo.

El tiempo completo de trabajo son 40 horas a la semana.

Las condiciones del contrato son:

- Puede ser indefinido o temporal.
- Debe indicar el número de horas de trabajo por día, semana, mes o año.
- También debe indicar el horario de trabajo.
- No pueden hacer horas extraordinarias.
- Pueden hacer horas complementarias, cuando el contrato es por 10 horas a la semana como mínimo.

El número de horas complementarias está limitado.

El trabajador puede renunciar a hacer horas complementarias por obligaciones familiares, formación o imposibilidad de ir a otro trabajo de tiempo parcial.

Las horas complementarias tienen el mismo pago que las horas ordinarias.

- Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- El empresario puede ofrecer al trabajador a tiempo parcial cambiar su contrato a tiempo completo.

El trabajador puede rechazar el cambio y la empresa no puede despedirle por rechazar este cambio.

Contrato de relevo

Algunos trabajadores pueden pedir la jubilación parcial a partir de los 60 años.

Esto significa que pueden reducir las horas de trabajo y cobran menos salario.

En estos casos, la empresa debe contratar a otro trabajador que trabaje el resto de horas.

La forma es el contrato de relevo, porque el nuevo trabajador releva al jubilado parcial.

Las condiciones del contrato son:

- La empresa debe ofrecer el contrato de relevo a un trabajador en paro o a un trabajador que tiene un contrato temporal.
- La duración del contrato es indefinida o hasta la jubilación total del trabajador al que hace el relevo.
- El horario puede ser por toda la jornada o solo por las horas que reduce el trabajador de jubilación parcial.
- El puesto de trabajo puede ser el mismo que el del trabajador al que se releva.

Trabajo a distancia

Hay trabajadores que trabajan desde casa u otro sitio en vez de ir al centro de trabajo.

Son los trabajadores a distancia.

Estos trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores del centro de trabajo.

La duración de los contratos

El periodo de prueba

El periodo de prueba es un tiempo en el que el trabajador y el empresario ven si ambos cumplen con las **expectativas** que tienen el uno sobre el otro.

Por ejemplo, si el trabajador hace bien las tareas o si el empresario cumple con sus compromisos.

El tiempo máximo de prueba depende del tipo de trabajador:

- **Para los trabajadores con estudios universitarios:** 6 meses.
- **Para el resto de los trabajadores sin estudios universitarios:** entre 2 y 3 meses, según el tamaño de la empresa.

El trabajador en pruebas tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

La única diferencia es en el caso de despido o baja voluntaria.

En el caso de un despido, el empresario no paga una indemnización al trabajador despedido en el periodo de prueba.

En el caso de la baja voluntaria, el trabajador puede dejar el trabajo sin avisar antes al empresario.

El periodo de prueba cuenta como antigüedad en la empresa, después de que haya terminado.

Un trabajador sólo puede estar en pruebas una sola vez por el mismo trabajo en la misma empresa.

Por ejemplo, un trabajador que tiene un contrato temporal y luego le hacen otro en la misma empresa.

Ese segundo contrato no tiene periodo de prueba.

Expectativa

Es cuando se espera conseguir una cosa o situación.

El contrato indefinido

Es el contrato sin fecha de finalización.

Muchas veces, las personas hablan de este contrato como el contrato fijo, pero no es lo mismo.

El contrato temporal

Los contratos temporales duran un tiempo concreto y tienen una fecha de finalización.

Estos contratos pueden hacerse solo en algunos casos:

- Para una obra o servicio, que es para un trabajo concreto que puede durar 3 años como mucho, por ejemplo, para la vendimia.
Si el trabajador sigue después de los 3 años, pasa a ser trabajador fijo.
- Por acumulación de trabajo. Pueden ser como mucho por 6 meses seguidos o 6 meses repartidos en un año. A veces, estos contratos pueden durar un año repartido en un año y medio.
- Para sustituir a trabajadores que tienen derecho a mantener su puesto de trabajo, por ejemplo, para sustituir una persona elegida para un cargo político.

Los trabajadores que lleven 2 años y medio como trabajadores temporales con varios contratos en la misma empresa se convertirán en trabajadores indefinidos.

Los sindicatos negociarán con los empresarios para evitar que los trabajadores temporales sustituyan a trabajadores fijos de forma abusiva.

Los trabajadores de contrato temporal tienen los mismos derechos que los trabajadores indefinidos.

El empresario debe informar a los trabajadores con contratos temporales de los puestos de trabajo libres para ser indefinidos.

Contrato fijo discontinuo

Un contrato fijo discontinuo es un contrato que tiene 2 características:

- Siempre son los mismos trabajadores, pero no trabajan durante todo el año.
- El contrato no tiene fecha de finalización.
- La actividad de trabajo no se repite en las mismas fechas.

El contrato debe indicar el tiempo que durará la actividad, el número de horas de trabajo y el horario de trabajo.

También debe indicar el orden de llamada del trabajador para la actividad.

El salario

El salario es el dinero y otros pagos que recibe el trabajador por su trabajo en una empresa.

El salario puede ser en dinero o en especie.

Los pagos en especie son pagos mediante beneficios, por ejemplo, tener coche de empresa, recibir cheques para pagar restaurante, o usar el garaje de empresa para el coche propio.

El salario en especie nunca puede ser todo el salario. Sólo puede ser una parte.

El salario está formado por:

- El salario base, que es el pago por el tiempo de trabajo.
- Los complementos, por ejemplo, por antigüedad en la empresa o por peligrosidad del trabajo.

Los complementos pueden ser consolidables o no.

Consolidable significa que influye en la cantidad de dinero que el trabajador cobra en la jubilación o en la prestación por desempleo si le despiden.

Nunca son consolidables los complementos relacionados con el puesto de trabajo o los resultados de la empresa.

El trabajador tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año.

Una de las pagas es en Navidad y la otra en el mes acordado en el convenio colectivo.

El trabajador también puede recibir esas 2 pagas repartidas entre los 12 meses del año.

No son parte del salario:

- Los adelantos de gastos en el trabajo.
- Las indemnizaciones por despido o por traslado a otra ciudad en la empresa.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, por ejemplo, el pago que hace la Seguridad Social cuando el trabajador está enfermo o ha tenido un accidente y no puede ir a trabajar.

El empresario debe pagar el salario el día acordado y en el lugar acordado.

El empresario puede pagar el salario en dinero efectivo, mediante cheque u otra forma de pago a través del banco, como una transferencia.

El pago del salario debe ser cada mes como muy tarde.

El trabajador debe recibir un recibo del pago del salario, que se llama nómina.

Este recibo debe separar los ingresos de los pagos por impuestos y a la Seguridad Social.

El trabajador debe pagar sus impuestos y sus cuotas de la Seguridad Social por su salario.

Está prohibido que el empresario pague esas cantidades por el trabajador.

El trabajador puede pedir un anticipo de su salario.

El empresario descontará después este anticipo en las siguientes nóminas.

Cuando el empresario se retrasa en el pago del salario, debe pagar al trabajador una **compensación**.

Compensación

Dinero u otro beneficio que alguien da a otra persona por haberle perjudicado.

La compensación es de un 10 por ciento del salario.

Por ejemplo, un empresario que se retrasa en el pago de un salario de 1.000 euros deberá pagar 1.100 euros.

El salario mínimo interprofesional es la cantidad mínima de sueldo que puede ganar un trabajador por ley en España.

El Gobierno decide este salario de acuerdo con los sindicatos y las asociaciones de empresarios.

Este salario depende de la subida general de los precios y otros datos económicos.

La revisión del salario mínimo interprofesional es cada año.

La revisión puede ser cada 6 meses cuando los precios suben más de lo que pensaba el Gobierno.

Nadie puede retener a otra persona sus ingresos por debajo del salario mínimo interprofesional.

Por ejemplo, una persona que tienen una deuda y no paga. Un juez puede retener todos sus bienes para pagar la deuda, menos la parte de su salario igual al salario mínimo.

El **Fondo de Garantía Salarial** pagará a los trabajadores los salarios que les falta por cobrar, cuando el empresario cierra la empresa o no tiene dinero para pagar.

La cantidad máxima que puede recibir un trabajador en este caso es el doble del salario mínimo interprofesional de 4 meses.

En 2016, esa cantidad máxima es algo más de 5.000 euros. Por ejemplo, si una empresa debe a un trabajador 6.000 euros y el trabajador lo pide al Fondo de Garantía Salarial, el trabajador solo cobraría 5.000 euros y perdería los otros 1.000 euros.

El Fondo de Garantía Salarial también pagará las indemnizaciones por despido reconocidas por un juez.

El límite es el doble del salario mínimo interprofesional de un año.

En 2016, esa cantidad es algo menos de 18.000 euros.

Fondo de Garantía Salarial

Organismo que paga los salarios e indemnizaciones de los trabajadores cuando una empresa no puede pagarlos.

La jornada de trabajo

Los convenios colectivos o los contratos de trabajo indican la duración de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas a la semana como mucho.

Entre el final de una jornada de trabajo y el principio de otra jornada deben pasar 12 horas como poco.

Un trabajador solo puede trabajar 9 horas al día como máximo.

Los empresarios y los representantes de los trabajadores pueden acordar trabajar más horas al día en el convenio colectivo, pero deben respetar el descanso de 12 horas.

Las jornadas diarias de más de 6 horas de trabajo deben tener un descanso mínimo de 15 minutos. El tiempo de descanso cuenta como tiempo de trabajo y no se descuenta del salario.

Los trabajadores de 16 y 17 años solo pueden trabajar 8 horas al día como mucho. Estas horas incluyen también el tiempo de formación.

Los trabajadores de 16 y 17 años deben descansar media hora cuando su jornada de trabajo es de más de 4 horas y media.

La empresa publicará todos los años el calendario laboral y lo mostrará en un lugar visible para todos los trabajadores.

El trabajador tiene derecho a adaptar la duración y la organización de la jornada de trabajo para tener un equilibrio entre vida personal y trabajo.

Las empresas facilitarán la jornada continuada, el horario flexible y otras formas de organización del tiempo de trabajo cuando lo necesite el trabajador.

Las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son las horas que hace el trabajador fuera de su horario laboral.

Por ejemplo, un trabajador hace horas extraordinarias cuando trabaja más de 40 horas a la semana.

El trabajador puede hacer horas extraordinarias de forma voluntaria.

El contrato de trabajo o el convenio colectivo indican la forma de compensar las horas extraordinarias.

Puede ser:

- Pagar las horas.
- Dar un tiempo de descanso igual a las horas extras realizadas.
Esta es la opción, cuando no hay un acuerdo escrito sobre la compensación de las horas extraordinarias.
El trabajador debe tomar este descanso en los 4 meses siguientes.

El número de horas extraordinarias al año es limitado.

Solo pueden ser 80 horas al año como mucho.

No cuentan como horas extraordinarias el tiempo dedicado para prevenir o arreglar accidentes y otros daños.

El trabajo nocturno

El trabajo nocturno es desde las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana del día siguiente.

Los trabajadores nocturnos solo pueden trabajar 8 horas al día y no pueden hacer horas extraordinarias.

El salario de los trabajadores nocturnos es diferente del resto de trabajadores, menos en estos 2 casos:

- Que no existan turnos de día porque la empresa solo funciona de noche.
- Que tenga una compensación con descansos en vez de con salario.

Los trabajadores nocturnos deben tener una protección de salud y accidentes adecuada para sus actividades y horarios.

Los trabajadores nocturnos también deben pasar por revisiones médicas gratuitas antes de empezar a trabajar de noche y luego cada cierto tiempo.

Los trabajadores nocturnos que tengan problemas de salud por trabajar de noche tienen derecho a cambiar a un puesto de trabajo de día.

El trabajo a turnos

En los trabajos a turnos, el trabajador cambia de horario cada cierto tiempo para hacer su tarea.

Ningún trabajador a turno puede trabajar de noche más de 2 semanas seguidas.

El trabajador puede trabajar más semanas de noche si lo pide de forma voluntaria.

Los trabajadores a turnos deben tener una protección de salud y accidentes adecuada para sus actividades y horarios.

Los descansos

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo cada semana de un día y medio.

El descanso debe ser la tarde de sábado y el domingo completo o el domingo completo y la mañana del lunes.

El descanso puede acumularse para hacerlo cada 2 semanas.

Los trabajadores de 16 y 17 años tienen derecho a descansar 2 días seguidos completos a la semana.

Hay 14 días de fiesta al año.

Estas fiestas no se restan del salario y el trabajador no debe trabajar más horas para compensar ese tiempo.

Las fiestas fijas son:

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 12 de octubre: Fiesta nacional de España.
- 25 de diciembre: Navidad.

El Gobierno puede cambiar a los lunes todas las fiestas nacionales que sean entre semana.

Las fiestas que son en domingo se cambiarán siempre al lunes siguiente.

Las comunidades autónomas pueden elegir los días tradicionales en su región como fiestas. También pueden cambiar al lunes las fiestas entre semana y las que son en domingo.

Los permisos pagados en el salario

El trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas todos los años.

El tiempo mínimo de vacaciones son 30 **días naturales**.

El trabajador y el empresario se pondrán de acuerdo en las fechas.

La empresa puede fijar un calendario de vacaciones y el trabajador debe conocerlo 2 meses antes.

Un trabajador de baja por embarazo, nacimiento de un hijo o lactancia puede coger de las vacaciones después de la baja.

El trabajador puede tomarse estas vacaciones, aunque sea al año siguiente.

El trabajador tiene permisos pagados diferentes a las vacaciones en los siguientes casos:

- Matrimonio: 15 días.
- Nacimiento de un hijo: 2 días ó 4 días, cuando debe viajar por este motivo.
- Muerte, accidente, enfermedad grave, ingreso en hospital u operación sin quedarse en hospital de un familiar: 2 días o 4 días, cuando debe viajar por este motivo.
- Mudanza de casa: 1 día.
- Voto: el tiempo mínimo necesario.
- Pruebas durante el embarazo y preparación al parto: el tiempo mínimo necesario.

Días naturales

Son todos los días del año, incluidos festivos, laborales, fines de semana.

Guarda legal

Situación en la que una persona se responsabiliza del cuidado de otra ante un juez.

- Participación en sesiones de información y preparación para adoptar o acoger niños: el tiempo mínimo necesario.
- Lactancia de hijos hasta 9 meses: 1 hora al día, que puede dividirse en 2 medias horas.
Otras opciones en este caso son la reducción de la jornada en media hora al día o la suma de todas las horas de esos 9 meses en jornadas completas de trabajo.
- Nacimiento de hijos prematuros que sigan en el hospital: 1 hora al día.
También pueden reducir su jornada hasta 2 horas con una reducción del salario.
- **Guarda legal** de menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares: pueden reducir hasta la mitad de la jornada con una reducción del salario.

El trabajador debe avisar con 15 días de todos los permisos y debe entregar un justificante.

Situaciones especiales

Las mujeres víctimas de **violencia de género** o víctimas del terrorismo tienen derecho a:

- La reducción de su jornada con una reducción del salario.
- La reorganización de su horario
- Un horario flexible.

Este derecho es para asegurar su protección o la posibilidad de tener asistencia social.

El empresario puede reducir la jornada de trabajo por 4 motivos:

- Motivos económicos: la empresa pierde dinero, va a perder dinero o vende menos.
- Motivos técnicos: la empresa cambia las máquinas y herramientas de producción.
- Motivos productivos: la empresa cambia los productos o servicios que ofrece.
- Motivos organizativos: la empresa cambia la forma de organizar a los trabajadores o la producción.

La reducción de jornada puede llegar al 70 por ciento del tiempo.

Por ejemplo, un trabajador que trabaja 40 horas a la semana podría trabajar sólo 12 horas a la semana.

Violencia de género

Violencia física o emocional que sufren las mujeres por parte de algunos hombres por el hecho de ser mujeres.

Los grupos profesionales

Los trabajadores se organizan por grupos profesionales.

Los grupos profesionales unen los trabajadores con los mismos estudios y capacidades de trabajo.

Cada trabajador forma parte de un grupo profesional.

El contrato de trabajo incluye el grupo profesional del trabajador y las tareas que le corresponden.

Los trabajadores y los empresarios negocian cuáles son los grupos profesionales.

Está prohibida la discriminación en los grupos profesionales.

Los derechos y las obligaciones de trabajadores y empresarios relacionados con el contrato

No discriminación

Ninguna persona puede sufrir **discriminación** por cualquier motivo, como su sexo, su religión, su discapacidad, su raza u otra causa.

Un trabajador no puede sufrir discriminación porque reclame algo a la empresa en un juicio.

El Gobierno puede tomar decisiones para ayudar a que los trabajadores en paro encuentren trabajo, por ejemplo, reservar puestos de trabajo.

El Gobierno también puede dar **ayudas económicas** a las empresas para que contraten a algunos grupos de personas con más dificultades para encontrar puesto de trabajo.

Los 2 motivos para recibir estas ayudas son, sobre todo:

- La contratación de trabajadores desempleados.
- El cambio contratos temporales en contratos indefinidos.

La negociación entre sindicatos y empresarios puede acordar medidas que faciliten el trabajo de las mujeres en todas las profesiones.

El salario será el mismo para hombres y mujeres por el mismo trabajo.

Discriminación

Trato peor a una persona por algún motivo, como tener discapacidad o ser de otro país.

Ayudas económicas

Dinero entregado por el Gobierno a algunas personas para pagar alguna necesidad

Inviolabilidad

Prohibición de atentar contra la intimidad de una persona.

Inviolabilidad del trabajador

El trabajador tiene derecho a que todos respeten sus objetos personales, por ejemplo, nuestra mochila o nuestro bolso.

El empresario puede registrar al trabajador cuando lo crea necesario para proteger los bienes de la empresa.

Ese registro debe ser en el centro de trabajo y en el horario de trabajo.

En el registro, el trabajador debe estar acompañado de un representante de los trabajadores o de otro trabajador.

El registro debe respetar la intimidad del trabajador.

Seguridad y salud en el trabajo

El trabajador tiene derecho a la protección de su salud y a la seguridad cuando esté en el trabajo.

El trabajador tiene la obligación de seguir las normas para proteger su salud y su seguridad.

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a vigilar que el empresario cumpla con las medidas de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los trabajadores también pueden exigir al empresario que tome medidas para evitar accidentes cuando hay una situación de peligro en la empresa.

El empresario tiene la obligación de dar cursos de formación a los trabajadores para proteger su salud y su seguridad.

Dirección y control del trabajo

El trabajador debe trabajar con cuidado y rapidez para hacer sus tareas y siempre debe actuar con buenas intenciones.

El empresario puede vigilar si los trabajadores cumplen sus obligaciones en el trabajo.

Esta vigilancia no puede afectar a la **dignidad** del trabajador y debe tener en cuenta la capacidad real de trabajo de los trabajadores con discapacidad.

El empresario puede pedir al trabajador un reconocimiento médico para comprobar su estado de salud, cuando el trabajador falta mucho al trabajo.

Dignidad

Valor de la persona por ser persona y que merece respeto.

No competencia

Un trabajador no puede trabajar para varias empresas que se dediquen a la misma actividad, cuando una de las empresas opine que hay **competencia desleal**.

Un trabajador tampoco puede trabajar en varias empresas cuando el contrato le obliga a trabajar solo para una empresa.

En estos casos, la empresa le compensa, por ejemplo, con un sueldo más alto.

Esto se llama exclusividad.

El trabajador puede decidir dejar de tener exclusividad.

Debe avisarlo con 30 días de antelación y pierde la compensación por este motivo.

Competencia desleal

Acciones contrarias a la honradez en los negocios.

Un empresario puede exigir a un trabajador que no trabaje en una empresa competitiva después de abandonar la empresa con 2 condiciones:

- Cuando el empresario tenga un interés importante para sus ventas o su producción.
- Cuando pague al trabajador una compensación.

Esta exigencia puede durar:

- 2 años para los trabajadores con estudios universitarios.
- 6 meses para los demás trabajadores.

Permanencia en la empresa

El empresario puede obligar a un trabajador a quedarse un tiempo determinado en la empresa cuando le ha pagado un curso de formación, como un máster.

El tiempo máximo es de 2 años.

El acuerdo debe estar por escrito.

El trabajador puede marcharse de la empresa antes, pero el empresario puede reclamar una compensación o una indemnización por daños.

Otros derechos de los trabajadores

Derecho a la formación

El trabajador tiene derecho a la formación. Esto significa que:

- Tiene derecho a poder ir a hacer exámenes.
- Tiene derecho a elegir turno de trabajo para poder estudiar, cuando la empresa está organizada por turnos de trabajo.
- Tiene derecho a permisos para hacer cursos de formación sin perder su puesto de trabajo.
- Tiene derecho a hacer cursos de formación para adaptarse a los cambios en su puesto de trabajo. Esta formación debe pagarla la empresa y cuenta como tiempo de trabajo.
- Tiene derecho a un permiso de 20 horas al año para formación, cuando trabaja desde hace un año en la empresa. Este permiso cuenta como tiempo de trabajo.

Derecho a ascensos

Los trabajadores pueden ascender de puesto en sus empresas.

Un ascenso es una mejora en su posición en la empresa, por ejemplo, pasar de técnico a jefe.

Los ascensos están acordados en el convenio colectivo.

Los ascensos deben tener en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador.

También depende de las necesidades del empresario.

Está prohibida la discriminación en los ascensos.

La empresa puede tomar decisiones para que asciendan más mujeres que hombres, cuando la mayoría de los jefes son hombres.

Derecho a subidas de salario

El trabajador puede tener derecho a subidas de salario.

Estas subidas pueden estar acordadas en el convenio colectivo o en el contrato.

Las modificaciones en el contrato

Hay 3 posibles cambios que una empresa puede hacer en el contrato de un trabajador.

Movilidad funcional

La movilidad funcional es un cambio de tareas y responsabilidades del trabajador.

El empresario puede mover al trabajador a otro puesto de trabajo según sus estudios y su experiencia profesional.

El cambio de funciones puede ser a un puesto de más o de menos **categoría laboral**.

Cuando el empresario cambia al trabajador a un puesto de trabajo de más categoría:

- Sólo puede hacerlo por motivos de organización de la empresa.
- Sólo puede ser por un tiempo limitado.
- El trabajador tiene derecho a recibir el salario del puesto de trabajo de más categoría.
- El trabajador puede reclamar el ascenso a este puesto de trabajo, si lo ocupa durante 6 meses en un año u 8 meses en 2 años.
- El empresario no puede despedir al trabajador por falta de capacidades o de adaptación al puesto de trabajo.

Categoría laboral

Grupo profesional que depende de la formación o los estudios del trabajador.

Cuando el empresario cambia al trabajador a un puesto de trabajo de menos categoría:

- Sólo puede hacerlo por motivos de organización de la empresa.
- Sólo puede ser por un tiempo limitado.
- El trabajador mantiene su salario sin bajarlo por hacer un trabajo de menos categoría.
- El empresario no puede despedir al trabajador por falta de capacidades o de adaptación al puesto de trabajo.

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica es el traslado de los trabajadores a un centro de trabajo que necesite un cambio de lugar donde vive y debe justificarse por 4 motivos:

- Motivos económicos: la empresa pierde dinero, va a perder dinero o vende menos.
- Motivos técnicos: la empresa cambia las máquinas y herramientas de producción.
- Motivos productivos: la empresa cambia los productos o servicios que ofrece.
- Motivos organizativos: la empresa cambia la forma de organizar a los trabajadores o la producción.

El empresario debe avisar a los trabajadores con 30 días de antelación.

El trabajador tiene 2 opciones:

- Aceptar el traslado. En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación por los gastos de traslado propios y por el de familiares a su cargo.
- Finalizar su contrato. En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 1 año de salario.

El trabajador también puede ir a juicio para rechazar el traslado y pedir mantener su puesto.

El juez decidirá si el traslado es justificado o no.

Cuando una pareja trabaja en una misma empresa y uno de los 2 debe trasladarse por el trabajo, el otro miembro de la pareja tiene derecho a pedir traslado a la misma ciudad si la empresa tiene un puesto de trabajo libre.

Los trabajadores víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de la empresa en otra ciudad, cuando tengan que abandonar su actual puesto de trabajo en su ciudad habitual.

El traslado tiene una duración inicial de 6 meses.

El trabajador tiene derecho a que la empresa le guarde el puesto anterior.

Al final del tiempo de traslado, el trabajador puede elegir quedarse en el puesto nuevo o volver al puesto antiguo.

Algunos trabajadores con discapacidad pueden recibir tratamientos médicos en otra ciudad. Estos trabajadores tienen derecho a pedir un traslado a un centro de trabajo más cerca de la ciudad donde tienen el tratamiento médico.

Cambios sustanciales de las condiciones de trabajo

La empresa puede decidir cambios sustanciales en las condiciones de trabajo por 4 motivos:

- Motivos económicos: la empresa pierde dinero, va a perder dinero o vende menos.
- Motivos técnicos: la empresa cambia las máquinas y herramientas de producción.
- Motivos productivos: la empresa cambia los productos o servicios que ofrece.
- Motivos organizativos: la empresa cambia la forma de organizar a los trabajadores o la producción.

Estos cambios sustanciales son los que afectan a:

- La jornada de trabajo.
- El horario y el reparto del tiempo de trabajo.
- El trabajo a turnos.
- Los salarios.
- La organización del trabajo y los resultados del trabajo.
- Las funciones de los trabajadores.

El empresario debe avisar de los cambios con 15 días de antelación.

El trabajador tiene derecho a finalizar el contrato recibir una indemnización de 20 días por año que ha trabajado y será como mucho igual a 9 meses de salario.

El trabajador tiene este derecho, cuando el cambio en las condiciones de trabajo le perjudique.

Puede ir a juicio para que el juez decida si la modificación es justificada o no.

El cambio es colectivo cuando afecta a:

- 10 trabajadores, en las empresas con menos de 100 trabajadores.
- 1 de cada 10 trabajadores, en las empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas con más de 300 trabajadores.

El empresario y los representantes de los trabajadores pueden negociar durante 15 días.

Al final, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden tener un acuerdo o necesitar un mediador o un árbitro para encontrar una solución.

Los representantes de los trabajadores también podrán empezar acciones de conflicto colectivo.

La terminación del contrato

El contrato termina de 2 maneras:

- El día que termina el contrato, si no es indefinido o fijo.
- El día que el trabajador deja de trabajar o es despedido.

La suspensión del contrato

Un contrato está en suspenso cuando las obligaciones del empresario y el trabajador paran durante un tiempo.

En estos casos, el empresario deja de pagar el salario y el trabajador deja de ir a trabajar.

Sólo mantienen un acuerdo:

- El empresario guarda el puesto al trabajador.
- El trabajador puede volver al trabajo en las mismas condiciones o puede pedir la vuelta al trabajo cuando haya un puesto libre.

Los motivos de la suspensión de un contrato son:

- Un acuerdo entre el trabajador y el empresario.
- Baja del trabajador por enfermedad o accidente.
- Permiso de paternidad, maternidad o por adopción.
- Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia de un bebé de menos de 9 meses.

- Elección del trabajador para un cargo político, como diputado o concejal, o para ser representante de los trabajadores en una provincia, una comunidad autónoma o en todo el país.
- Encarcelamiento del trabajador sin una condena definitiva del juez.
- Suspensión porque el trabajador cometa alguna acción grave.
- Huelga.
- La trabajadora es víctima de violencia de género y debe abandonar su puesto de trabajo por su seguridad.

La suspensión también puede tener estos 4 motivos:

- Motivos económicos: la empresa tiene pérdidas, va a perder dinero o vende menos.
- Motivos técnicos: la empresa cambia las máquinas y herramientas de producción.
- Motivos productivos: la empresa cambia los productos o servicios que ofrece.
- Motivos organizativos: la empresa cambia la forma de organizar a los trabajadores o la producción.

La excedencia

La excedencia es un tiempo que el trabajador deja su puesto de trabajo sin salario y puede volver después a la empresa.

La excedencia puede ser forzosa o voluntaria:

- La excedencia forzosa, en la que el trabajador conserva el puesto de trabajo. Ese tiempo cuente como antigüedad en la empresa. Por ejemplo, un trabajador pide una excedencia por ser elegido para un cargo político.
- El trabajador con un año de antigüedad como mínimo puede pedir una excedencia voluntaria de entre 4 meses y 5 años. El trabajador puede volver a pedir una excedencia 4 años después de haber terminado la anterior. El trabajador en excedencia voluntaria tiene sólo un derecho preferente a volver a un puesto igual o parecido al suyo. Es decir, la empresa debe ofrecer un puesto de trabajo libre al trabajador en excedencia voluntaria antes que a otro trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a una excedencia de 3 años para cuidar a sus hijos y de 2 años para cuidar a un familiar.

El empresario podrá limitar estas excedencias, cuando dos o más trabajadores la piden al mismo tiempo.

En estos casos, las excedencias voluntarias cuentan como antigüedad en la empresa.

El trabajador tiene derecho a formación profesional, sobre todo, antes de volver al puesto de trabajo.

El empresario debe guardar el mismo puesto el primer año de excedencia.

Los trabajadores con familia numerosa tienen derecho a más tiempo:

- Familias numerosas hasta 4 hijos: 15 meses.
- Familias numerosas de 5 o más hijos: 18 meses.

En los siguientes años, el empresario debe guardar un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría laboral similar.

La extinción del contrato

La extinción del contrato es la terminación del contrato y de los compromisos entre el empresario y el trabajador.

Los motivos de la extinción del contrato son muy variados.

Algunos son:

- Acuerdo del trabajador y el empresario.
- Fin del tiempo acordado en el contrato.
El trabajador tiene derecho a una indemnización.
El empresario paga al trabajador 12 días de salario por cada año trabajado.
- **Renuncia** del trabajador. En este caso, el trabajador debe entregar una carta de renuncia al empresario.
- Muerte, **gran invalidez** o incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Muerte o jubilación del empresario.

En estos casos, el trabajador tiene derecho a 1 mes de sueldo extra.

Renuncia

Anuncio de la voluntad de dejar de hacer algo.

Gran invalidez

Situación en la que una persona ya no puede valerse por sí misma y necesita ayuda para actividades habituales, como vestirse o comer.

- Por despido de todos los trabajadores o un número importante de trabajadores de la empresa.
- Deseo del trabajador de terminar el contrato, porque el empresario incumple su parte del contrato, en los siguientes casos:
 - Grandes modificaciones que hace el empresario en las condiciones de trabajo que no están en la ley.
 - Falta de pago o retraso continuo en el pago del salario.
 - Un incumplimiento importante de las obligaciones del empresario.
- Por despido del trabajador.
- Por causas justificadas, por ejemplo, falta de adaptación del trabajador a los cambios de la empresa.
- Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

En estos casos, el empresario debe dar un documento que indica el dinero que debe al trabajador.

El documento se llama liquidación del salario.

El trabajador debe firmar un recibo, que se llama finiquito.

El trabajador puede pedir la presencia del representante de los trabajadores.

El despido

El despido significa que un empresario decide romper el contrato y dejar de contar con un trabajador.

Hay varios tipos de despidos.

El despido colectivo

El despido es colectivo cuando el empresario despide a varios trabajadores durante 3 meses seguidos.

El número de despidos depende del número de trabajadores de la empresa.

- A todos los trabajadores por cierre de una empresa, cuando la empresa tiene por lo menos 5 trabajadores.
- 10 trabajadores como mínimo, en las empresas con menos de 100 trabajadores.
- 1 de cada 10 trabajadores como mínimo, en las empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores como mínimo, en las empresas con más de 300 trabajadores.

La causa del despido colectivo puede ser por:

- Motivos económicos: la empresa tiene pérdidas, va a perder dinero o vende menos.
- Motivos técnicos: la empresa cambia las máquinas y herramientas de producción.
- Motivos productivos: la empresa cambia los productos o servicios que ofrece.

- **Motivos organizativos:** la empresa cambia la forma de organizar a los trabajadores o la producción.

El empresario y los representantes de los trabajadores pueden negociar durante 15 días.

Cuando no llegan a un acuerdo, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden necesitar un mediador o un árbitro que les ayude a encontrar una solución.

Los representantes de los trabajadores también podrán empezar acciones en contra de la empresa.

Estas acciones se llaman conflicto colectivo.

El empresario debe comunicar los despidos a cada uno de los trabajadores.

El despido por causas objetivas

Este despido puede tener varios motivos:

- El trabajador es inadecuado y no tiene capacidad para hacer sus tareas.
- El trabajador no se adapta a los cambios técnicos o de maquinaria en su puesto de trabajo.
- La empresa despide a varios trabajadores por las causas del despido colectivo, pero el número de trabajadores es menos del mínimo. Por ejemplo, una empresa de 300 trabajadores despide sólo a 20 trabajadores y podría despedir a 10 más.

- Por falta de dinero para mantener a los trabajadores en las asociaciones que hacen actividades pagadas por la Administración Pública.
- Por la falta al trabajo del trabajador durante 2 meses seguidos, aunque esté justificado.

Los siguientes motivos no cuentan como faltas:

- Huelgas.
- Participación como representante de los trabajadores.
- Accidente de trabajo.
- Permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo y lactancia.
- Otros permisos, vacaciones, enfermedad o accidente fuera del trabajo.
- Por ser víctima de violencia de género.
- Por tratamiento de cáncer o una enfermedad grave.

El empresario debe comunicar por escrito al trabajador la causa del despido 15 días antes.

El empresario debe pagar una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

El máximo a pagar es igual a 1 año de salario.

Además, debe dar un permiso de 6 horas a la semana para buscar trabajo durante los 15 días antes del despido.

Este permiso está dentro del sueldo.

El trabajador tiene derecho a ir a juicio.

El despido disciplinario

El empresario puede despedir a un trabajador porque incumple sus obligaciones o comete faltas graves, por ejemplo:

- Faltas de asistencia de manera repetida e injustificada o faltas de puntualidad.
- Faltas de disciplina.
- Desobediencia.
- Insultos o agresiones al empresario, a otros trabajadores o a sus familias.
- Abuso de confianza.
- Baja del rendimiento en el trabajo por su propio deseo.
- Abuso de alcohol o drogas.
- Acoso al empresario o al trabajador por su sexo, raza, religión, discapacidad u otro motivo.

El empresario debe comunicar por escrito al trabajador la causa del despido y la fecha del despido.

El resultado del despido

El despido puede tener 3 resultados:

- El despido es procedente cuando el empresario demuestra la causa del despido.

Este despido es correcto y está justificado.

El trabajador no tiene derecho a indemnización.

- El despido es improcedente cuando el empresario no puede demostrar la causa del despido.

Este despido no está justificado.

Entonces, el empresario tiene que elegir entre 2 opciones:

- Readmitir al trabajador.
La vuelta del trabajador será en los 5 días siguientes a la sentencia del juez.
Además, el empresario pagará los salarios que el trabajador debía haber recibido durante ese tiempo.
- Pagar una indemnización.
La indemnización será por la cantidad de 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 2 años.

Los contratos hechos antes del 12 de febrero de 2012 calculan 2 tipos de indemnizaciones:

- 45 días de salario por año trabajado por el tiempo trabajado hasta el 12 de febrero de 2012.
- 33 días de salario por año trabajado por el tiempo trabajado desde el 12 de febrero de 2012.

Un trabajador puede ir a juicio contra un empresario por su despido hasta 20 **días hábiles** después del despido.

Día hábil

Día de la semana sin contar domingos y fiestas nacionales. En algunos casos, tampoco cuenta el mes de agosto completo.

Prematuro

Bebés nacidos antes de la fecha que corresponde

- El despido es nulo cuando la razón del despido es por discriminación o la falta a los derechos y queda sin valor.
Este despido no es válido.

El despido es nulo cuando el empresario despide a:

- Trabajadores de baja por maternidad, adopción, paternidad, riesgo de embarazo, lactancia o enfermedades por el embarazo, el parto o la lactancia.
- Trabajadores con permiso de lactancia hasta los 9 meses, por hospitalización de hijos **prematuros** o por cuidado de persona con discapacidad, un familiar o menor de 12 años en guarda legal.
- Mujeres víctimas de violencia de género en excedencia.
- Trabajadores después de volver al trabajo por maternidad, adopción, paternidad si no han pasado 9 meses desde el nacimiento o adopción.

Un despido nulo supone que el trabajador debe volver a su puesto de trabajo y recibir el salario por el tiempo que ha estado sin trabajar.

Las faltas

Un trabajador comete una falta cuando incumple sus obligaciones.

Las faltas tienen unas sanciones.

El tipo de falta y su sanción se encuentran en las leyes y los convenios colectivos.

Cuando el trabajador no está de acuerdo con la falta que le han puesto o con su sanción, puede ir a juicio para pedir una revisión.

El empresario debe comunicar por escrito las faltas graves y muy graves.

En el escrito debe aparecer la fecha y la explicación de los motivos por los que le sanciona.

La sanción nunca puede quitar vacaciones ni descansos del trabajador y tampoco puede obligarle a pagar una multa.

Los derechos de los trabajadores como grupo

Representación colectiva

Los trabajadores tienen derecho a tener representantes para negociar con los empresarios y en nombre de todos.

Los representantes se llaman delegados.

El número de delegados depende del número de trabajadores:

- Cuando la empresa tiene entre 6 y 10 trabajadores hay 1 delegado, si lo quiere la mayoría de los trabajadores.
- Cuando la empresa tiene hasta 30 trabajadores hay 1 delegado, en cualquier caso.
- Cuando la empresa tiene hasta 49 trabajadores hay 3 delegados.

Las empresas de 50 ó más trabajadores tienen un comité de empresa.

El comité de empresa está formado por varios representantes de los trabajadores y defiende los intereses de los trabajadores frente a los empresarios.

El número de miembros del comité de empresa depende del número de trabajadores.

Cuantos más trabajadores hay en la empresa, más miembros tiene el comité de empresa.

Por ejemplo, las empresas con 100 trabajadores tienen 5 miembros en el comité de empresa.

Las empresas con 1.000 trabajadores tienen 21 miembros.

El número máximo es de 75 miembros.

El comité de empresa tiene derecho a recibir información de la empresa.

También tiene derecho a intercambiar opiniones con el empresario en temas relacionados con los trabajadores y con los temas relacionados con la situación de la empresa.

Por ejemplo, sobre asuntos como:

- La situación de la empresa y la evolución de su actividad.
- La posibilidad de hacer nuevos contratos de trabajo.
- Los datos sobre las faltas de los trabajadores al puesto de trabajo, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Los datos sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Las cuentas de la empresa.
- Copias de los contratos de trabajo de los trabajadores.
- Cambios importantes en la organización del trabajo.

También tiene derecho a dar su opinión por escrito sobre asuntos como:

- Despidos y disminución del número de trabajadores.
- Reducción de la jornada.
- Traslados de centros de trabajo.
- Unión con otra empresa.
- Ventas de la empresa a otra empresa.

- Formación de los trabajadores.
- Nuevas formas de control y vigilancia del trabajo.
- Formas de gratificaciones o incentivos por el trabajo.

Además, el comité de empresa también se encarga de:

- Vigilar que la empresa cumple las normas de trabajo, seguridad y salud y de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Participar en la gestión de ayudas para los trabajadores y sus familias.
- Colaborar para mantener y mejorar la capacidad de producción y el cuidado de la naturaleza.
- Colaborar para mejorar de reparto del tiempo entre la vida familiar y el trabajo.

El comité de empresa puede llevar a juicio a la empresa o hacer denuncias ante las Administraciones Públicas.

Los miembros del comité de empresa tienen el deber de sigilo.

El deber de sigilo significa que deben guardar en secreto la información que la empresa les dé en privado.

Los miembros del comité de empresa deben mantener el sigilo después de dejar su puesto.

Los miembros del comité de empresa tienen unos beneficios mayores que el resto de los trabajadores:

- Cuentan con una mayor defensa cuando la empresa intenta ponerles una sanción por una falta grave o muy grave.
- Tiene preferencia para quedarse en la empresa cuando hay despidos por causas tecnológicas o económicas.
- No puede ser despedido ni sancionado en el año siguiente al fin de su mandato.
- Puede expresar sus opiniones de forma libre en la defensa de los derechos de los trabajadores.

- Puede publicar y distribuir publicaciones de interés para los trabajadores.
- Tiene un número de horas pagadas en su salario para representar a los trabajadores.

Los delegados de personal y el comité de empresa representan a los trabajadores durante 4 años.

Si los trabajadores no están satisfechos, pueden decidir quitar a los delegados del comité.

Deben hacerlo en una asamblea con los votos de la mitad más 1 de los trabajadores.

Los trabajadores no pueden quitar a sus delegados cuando negocian un convenio colectivo con los empresarios.

Los trabajadores eligen a los delegados de personal y miembros del comité de empresa en elecciones.

Pueden votar todos los trabajadores con una antigüedad de un mes en las empresas.

Los trabajadores mayores de 18 años con una antigüedad de 6 meses en la empresa pueden ser elegidos como delegados.

En la votación hay diferencias, dependiendo de si hay delegados o hay comités de empresa:

- En las empresas con delegados de personal:
 - Los votantes dan su voto a tantos representantes como tenga la empresa.
En caso de empate entre dos candidatos, el trabajador con más antigüedad es el elegido.
- Las empresas con comité de empresa:
 - Los votantes dan su voto a listas de representantes en los comités de empresa.
El comité se reparte entre trabajadores especialistas y trabajadores no cualificados.

El derecho de reunión

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en **asamblea**.

Los delegados de personal, el comité de empresa o un grupo que represente a 1 de cada 3 trabajadores puede convocar la asamblea.

El lugar de reunión será el centro de trabajo.

La reunión se hará fuera de las horas de trabajo, salvo si el empresario lo permite en horas de trabajo.

El empresario debe facilitar el centro de trabajo para celebrar la asamblea.

Sólo puede impedir la asamblea en estos casos:

- Si la asamblea incumple la ley.
- Si los trabajadores celebraron la última asamblea hace menos de 2 meses.
- Si la empresa está cerrada.

El anuncio de la reunión debe tener lugar 2 días antes de la celebración de la asamblea.

Los acuerdos de la asamblea necesitan los votos de la mitad más uno de los votos de los trabajadores de la empresa.

El delegado de personal o el comité de empresa tienen derecho a tener uno o varios tablones de anuncios para informar de sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Asamblea

Reunión de todos los miembros de un grupo para discutir un tema de interés y tomar una decisión.

La negociación entre trabajadores y empresarios

La función de los representantes de los trabajadores y de los empresarios es negociar las condiciones de trabajo.

Cuando llegan a un acuerdo, firman un convenio colectivo.

Un convenio colectivo es el documento donde aparecen los acuerdos entre los trabajadores y los empresarios.

Los convenios explican las condiciones del trabajo como, por ejemplo, horarios, salarios, descansos o vacaciones.

También incluyen la forma de solucionar los casos de conflicto entre trabajadores y empresarios.

Los convenios obligan a los trabajadores y los empresarios a cumplir lo que han decidido y por el tiempo acordado.

Por ejemplo, pueden decidir sobre la jornada, los salarios, las categorías profesionales y mantener el acuerdo por 1 ó 2 años.

En un convenio es necesario que se incluya por lo menos estos apartados:

- Las cuestiones relacionadas con los trabajadores y sus funciones.
- El territorio en el que se aplica el convenio, por ejemplo, la provincia, la comunidad autónoma o todo el país.
- La duración del convenio.
- La forma de solucionar desacuerdos y conflictos.
- Las condiciones para volver a negociar el convenio cuando llega a la fecha de su fin.

- La forma de elección del grupo de representantes de los empresarios y los trabajadores para resolver las dudas sobre el convenio.

Los empresarios y trabajadores se pondrán de acuerdo para negociar la duración del convenio.

Los convenios se mantienen de año en año, si ninguna de las partes dice lo contrario.

El convenio es válido mientras empresarios y trabajadores negocian un nuevo convenio.

Los convenios pueden ser para una empresa o un grupo de empresas y para un sector productivo en una provincia, comunidad autónoma o todo el país.

Un sector productivo es, por ejemplo, la hostelería, la agricultura, la ganadería o la alimentación.

Los convenios de empresa tienen más importancia que los convenios para un sector productivo en los siguientes asuntos:

- El salario y los complementos.
- El pago o compensación de horas extraordinarias.
- El pago del trabajo a turnos.
- El horario y reparto del tiempo de trabajo, la organización del trabajo a turnos y el calendario de vacaciones.
- La clasificación profesional.
- Los tipos de contrato.
- Acciones para repartir el tiempo de trabajo con la vida familiar y personal.

El convenio colectivo puede no ser válido por motivos económicos, técnicos, de organización o de producción en los siguientes temas:

- La jornada de trabajo.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- El trabajo a turnos.
- Los salarios.
- La organización del trabajo y la producción exigida.
- Las funciones de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores que negocian el convenio pueden ser:

- Los delegados de personal, el comité de empresa o las secciones de los sindicatos para los convenios de empresa.
- Los sindicatos más representativos para convenios de un sector productivo en la comunidad autónoma o en todo el país.

Los representantes de los empresarios para negociar el convenio son:

- El empresario.
- Los representantes de los empresarios de una empresa o de un grupo de empresas.
- Las asociaciones de empresarios más representativas en convenios colectivos de sectores productivos.

**Boletín Oficial
del Estado**

Publicación del Gobierno que informa a sus ciudadanos de las leyes aprobadas y otras decisiones.

Los empresarios y sindicatos deben acordar los convenios colectivos por escrito y entregarlos al Ministerio de Trabajo o la Consejería de Trabajo de la comunidad autónoma.

15 días después de firmarlos, como muy tarde.

El convenio debe publicarse en el **Boletín Oficial del Estado**.

