



TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

1. ¿Qué es un contrato de trabajo? Tipos
2. Modificación del contrato de Trabajo
3. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.
4. La nómina
5. Autoevaluación

Cuando una persona empieza a trabajar en una empresa, se compromete a asumir una serie de obligaciones pero también a que, por parte de la empresa, se cumplan una serie de condiciones. Esto es algo que se pacta y que, normalmente, viene reflejado en un contrato de trabajo.

Los tipos de contrato de trabajo dependen de las políticas de empleo. En los últimos años, las diferentes reformas laborales han ido modificando los tipos de contratos y las causas de su modificación.



1. ¿Qué es un contrato de trabajo?



Un **contrato de trabajo** es un acuerdo voluntario entre trabajador/a y empresario/a.

Con este acuerdo, la persona trabajadora tiene que prestar determinados servicios a la empresa, a cambio de una retribución (un sueldo normalmente).

Todos los contratos de trabajo tienen que recoger lo que viene establecido en el Estatuto de Trabajadores y en los convenios colectivos. Tienen que recoger los derechos y deberes de quienes trabajan y quienes contratan. Algunos ejemplos son:

	DERECHOS	DEBERES
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - A dirigir y organizar - A marcar una disciplina: sanciones, despidos, normas... 	<ul style="list-style-type: none"> - Pagar el salario - Dar de alta en la seguridad social - Cumplir con las normativas de Prevención de Riesgos laborales
PERSONA TRABAJADORA	<ul style="list-style-type: none"> - Cobrar Puntualmente - Exigir el contrato por escrito - Descansos diarios, semanales y vacaciones anuales - Disfrutar de los permisos pagados establecidos por la ley (bajas, maternidad...) - Formación y promoción - No realizar horas extraordinarias que son voluntarias 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar el trabajo y prestar los servicios pactados - Obedecer las órdenes por parte de la empresa siempre que no afecten a ningún derecho de la persona trabajadora. - Cumplir con la jornada y los horarios

Para poder firmar un contrato tienes que tener más de 18 años; si tienes entre 16 y 18 años, y no tienes la emancipación, tiene que firmar alguien por ti (padre/madre/tutor/tutora). Los menores de 16 son personas que no pueden ser contratadas, salvo en casos muy concretos, como actores o actrices.

Hay muchas **modalidades de contratos**, aquí veremos los más comunes.

Normalmente los contratos se clasifican por **su duración y la jornada de trabajo**.



CRITERIOS	TIPOS DE CONTRATOS	
POR SU DURACIÓN	1. Contratos de duración indefinida.	
	2. Contratos de duración determinada.	De obra o servicio determinado.
		Eventual o por circunstancias de la producción.
		Por Interinidad.
		De sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
POR LA JORNADA	1. Contratos a tiempo completo.	
	2. Contratos a tiempo parcial.	

El tipo de contrato más común entre las personas jóvenes es el de **formación**. Con este tipo de contrato se pretende facilitar la inserción profesional de personas no tituladas. Es para personas de entre 16 y 21 años sin titulación.

En todo contrato se establece un **periodo de prueba**. El periodo de prueba es un espacio de tiempo cuya duración queda plasmada en el contrato y que sirve para que la empresa pruebe que el rendimiento de la persona trabajadora sea satisfactorio; pero también sirve para que la persona trabajadora decida si esa empresa cumple con lo pactado y se ajusta a sus expectativas. Durante el periodo de prueba tanto la persona trabajadora como la empresa pueden finalizar la relación laboral sin tener que dar explicaciones ni indemnización a nadie. **La duración del periodo de prueba se establece en el Convenio Colectivo.**

La duración del periodo de prueba es un aspecto que puede traer conflicto entre representantes de las personas trabajadoras y de la empresa. Por ejemplo, en la reforma laboral de 2012, se da el caso que para contratos indefinidos, el periodo de prueba es de 12 meses. Algunos sectores de la sociedad piensan que esto sólo beneficia a la empresa porque puede tener mucho tiempo trabajando a alguien y luego despedirle (dentro de estos 12 meses) sin necesidad de pagar indemnización.



1.- ¿Qué es un contrato? Cita algunos tipos de contratación.



2.- Se prohíbe la admisión en el trabajo a los menores de:

- a. 17 años
- b. 16 años
- c. 18 años
- d. 19 años

3.- El contrato a tiempo parcial es el que:

- a. Se hace para los trabajos peligrosos.
- b. Se hace para trabajar por turnos.
- c. Se realiza para trabajar durante un número de horas al día, a la semana, al mes...
- d. Se hace solo para trabajar en verano

4.- Un contrato de trabajo es:

- a. Un acuerdo de voluntades entre la empresa y la persona trabajadora por la que se establecen obligaciones y derechos recíprocos
- b. El documento que debe presentar la persona trabajadora cada mes ante la autoridad laboral para que le deduzcan las cotizaciones a la seguridad social.
- c. Un documento único para toda la vida.
- d. Lo poseen tanto quien trabaja por cuenta ajena como quien trabaja por cuenta propia.

5.- El periodo de prueba en el contrato de trabajo que da lugar a una indemnización:

- a.- En cualquier circunstancia
- b.- Siempre y cuando dure más de 15 días
- c.- No da lugar a indemnización
- d.- Siempre y cuando dure menos de 12 meses

6.- ¿Qué es el periodo de prueba?



2. Modificación del contrato de Trabajo.

Durante un contrato de trabajo puede haber cambios. Es decir, pueden modificarse las condiciones de una persona trabajadora. Aunque la persona trabajadora tiene derecho a que se cumplan las circunstancias del contrato de trabajo, a veces, pueden ser modificadas por diferentes motivos:

- **MOVILIDAD FUNCIONAL (ASCENDENTE Y DESCENDENTE).** A veces, las empresas necesitan modificar las funciones y tareas de las personas que trabajan en ella. Una persona es contratada para realizar un trabajo determinado (oficial de segunda) pero, por determinadas circunstancias, es mejor que haga otras cosas (peón, oficial de primera...), entonces eso supone un cambio en las condiciones de su contrato. Así pues, la **movilidad funcional** se refiere al cambio de funciones que se le proponen a la persona trabajadora: se le puede mandar a una persona trabajadora a hacer cosas que, en principio no corresponden con la categoría profesional que aparece en el contrato. Este cambio puede ser:



- **Ascendente:** consiste en un cambio de trabajo a una categoría superior; la persona trabajadora tendría un sueldo mayor y la posibilidad de quedarse en esa categoría si pasan más de 6 meses en un año.
- **Descendente:** consiste en el cambio a un puesto de trabajo de inferior categoría; sólo por un tiempo y la persona mantendría su salario.

- **MOVILIDAD GEOGRÁFICA.** Se da cuando a una persona trabajadora le cambian de lugar de trabajo, lo que supone un cambio de residencia. Este cambio puede deberse a razones económicas, técnicas o de organización de la empresa.
 - **Desplazamiento:** cuando la persona trabajadora es destinada a otro lugar para 12 meses o menos durante 3 años. En este caso, la persona trabajadora tiene derecho a que le paguen dietas y a un permiso de 4 días cada 3 meses.
 - **Traslado:** Cuando un trabajador es destinado a otro centro de trabajo de la misma empresa definitivamente. Cuando hay un traslado, la persona tiene derecho a que le paguen el transporte de la familia y los costes de la mudanza.





- **MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** Se permite a las empresas, si lo justifican por razones económicas y organizativas, cambiar las condiciones iniciales del contrato para, con ello, mejorar la competitividad o para ajustarse a nuevas exigencias del mercado. Puede afectar a la jornada de trabajo, el horario, los turnos, la remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento...

Cualquier persona trabajadora, ante estas situaciones puede:

1. ACEPTAR
2. ACEPTAR e IMPUGNAR. Puede ser que la persona acepte y luego cambie de parecer por problemas de adaptación. En tal caso puede acudir al Juzgado de lo social a plantear el caso
3. NEGARSE. La negativa puede suponer la extinción de la relación laboral, el despido. En tal caso, la persona trabajadora podrá cobrar una indemnización.



7. -Se define como traslado:

- a. Cuando a una persona trabajadora se le exigen desplazamientos cuya duración, en un periodo de tres años, sean inferiores a 12 meses.
- b. Un desplazamiento que no exija cambio de la residencia habitual.
- c. Cualquier tipo de traslado o desplazamiento de la persona trabajadora a otro centro de trabajo.
- d. Cuando quien trabaja es destinado a otro centro de trabajo de la misma empresa que exige un cambio de residencia definitivo.

8.- Jorge PM trabaja desde hace 6 años en una factoría de coches de Valladolid. Ahora la dirección de la multinacional quiere que, temporalmente, durante 9 meses, Jorge trabaje en la otra factoría que la misma empresa tiene en Palencia, distante 50 km de su domicilio, para atender la producción de la fábrica. Informa a Jorge sobre sus derechos.



3. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

A. La **suspensión del contrato de trabajo** es la *interrupción temporal* de la obligación de la persona trabajadora de prestar sus servicios y de la empresa de remunerarlos. Es decir, el contrato sigue existiendo pero la persona trabajadora deja de trabajar durante un tiempo y la empresa deja de pagar el sueldo. Puede ser por:

- **Causas Voluntarias:** huelga, mutuo acuerdo, suspensión de empleo y sueldo, ejercicio de cargo público representativo, excedencias...
- **Causas Involuntarias:** incapacidad temporal (enfermedad), maternidad, paternidad, fuerza mayor temporal... (esto lo paga la seguridad social)

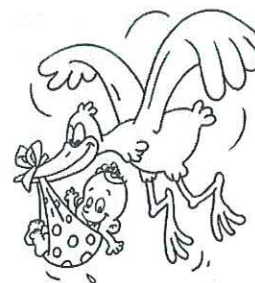
*La **Excedencia:** Es cuando la persona trabajadora pide una suspensión de empleo por diferentes motivos. En tal caso, la persona trabajadora puede recuperar su puesto de trabajo, aunque pueden variar sus condiciones laborales iniciales.

Excedencia forzosa: Puede solicitarla una persona que ha sido elegida o designada por la autoridad competente para ocupar un cargo de carácter político...

Excedencia voluntaria: Puede solicitarla cualquier persona que tenga un año de antigüedad en la empresa; puede pedir la excedencia voluntaria por un plazo de cuatro meses a cinco años.

Excedencia por cuidado de hijos: Se puede pedir para cuidar de hijos. Su duración máxima es de 3 años desde el nacimiento.

Excedencia por cuidado de familiares: Se solicita para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de 2 años.



B. La **extinción** es la anulación, finalización, interrupción definitiva de la relación entre la persona trabajadora y la empresa: desaparece el contrato. La extinción puede ser por:

- **Causas voluntarias:** dimisión por parte de la persona trabajadora, incumplimiento del/la empresario/a, despido disciplinario...
- **Causas involuntarias:** muerte o jubilación tanto de la persona que trabaja como de la empresaria, fuerza mayor, causas económicas...



Las razones más destacadas para la extinción de un contrato son: la dimisión y el despido:

- **DIMISIÓN (baja voluntaria):** cuando es la persona trabajadora la que decide marcharse de la empresa por propia voluntad. En el caso de la dimisión, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización y pierde el derecho de la prestación por desempleo. Para que se formalice la dimisión, la persona trabajadora tiene que hacerlo dentro de un plazo de preaviso a través de una carta; si no, se trataría de un abandono.

- **DESPIDO:** cuando es la empresa quien decide romper el contrato en vigor. Cuando se da un despido, la empresa tiene la obligación de entregar un documento a la persona trabajadora que es la CARTA DE DESPIDO y en ella se detallaran los motivos.

Los despidos pueden ser por:

- **DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS:** existe el despido porque algo impide que la persona trabajadora aporte lo que se esperaba de ella, pero no porque lo haga a propósito o mal, si no por circunstancias ajenas a ella y relacionadas con la empresa (falta de adaptación al puesto, ineptitud, faltas justificadas de asistencia, necesidad de amortizar los puestos de trabajo -despidos colectivos). En este caso la empresa tiene que avisar con 30 días hábiles y tiene que indemnizar 20 días por año trabajado.



- **DESPIDOS DISCIPLINARIOS:** desaparece el contrato de trabajo por voluntad unilateral de la empresa y se basa en un incumplimiento por parte de la persona trabajadora. Los motivos pueden ser faltas de asistencias injustificadas, ofensas verbales o físicas, disminución de la productividad...

→ Si la persona no está de acuerdo con este despido disciplinario, puede acudir al juzgado y reclamar. Entonces podrá declararse el despido PROCEDENTE O IMPROCEDENTE. **Será procedente cuando se le dé la razón a la empresa y será improcedente cuando no se le da la razón a la empresa.** Si resulta improcedente, pueden ocurrir dos cosas: que la persona trabajadora vuelva a su puesto de trabajo o que se le indemnice (45 días por año trabajado).



Cuando hay un despido, sea del tipo que sea, la empresa tiene que notificarlo por escrito, con una **CARTA DE DESPIDO**. Además, al terminar el contrato, sea por el motivo que sea, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora un documento de **liquidación** con las cantidades que se le deben hasta la fecha. En este papel llamado **FINIQUITO** estará las cantidades que se han de liquidar:

- El salario correspondiente a los días trabajados y no cobrados del mes en curso.
- La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
- La parte proporcional que corresponda de las pagas extraordinarias.
- La indemnización por compensación, según el tipo de despido.



La firma del finiquito representa la finalización de la relación laboral y la liquidación de todas las obligaciones pendientes. El finiquito habrá de firmarse por ambas partes. En caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: «recibí no conforme».

Así pues, diríamos que el **finiquito** es el acto/documento por el cual una persona trabajadora y una empresa confirman que una relación laboral se ha acabado. Cuando se firma el finiquito, se hace la **liquidación** que es el pago de las cantidades a las que se tiene derecho por los servicios prestados (salarios no pagados, pagas extras, vacaciones no disfrutadas...) y que quedan pendientes al finalizar el contrato.



9.- ¿Qué debe ocurrir cuando se extingue una relación laboral, independientemente de la causa que la haya originado?

10.- Clasifica como extinción o suspensión las siguientes causas de finalización de un contrato: MUERTE, DIMISIÓN, INVALIDEZ PROVISIONAL



11.- Une con flechas

- | | | | |
|---|---------------|---|--|
| 1 | La extinción | a | Cuando es la empresa quien decide romper el contrato en vigor |
| 2 | Dimisión | b | Se trata de una cantidad que se recibe en compensación por el despido. Se calcula según los años trabajados en la empresa. |
| 3 | Suspensión | c | Es la interrupción temporal de la obligación del trabajador/a de prestar sus servicios y del/la empresario/a de remunerarlos |
| 4 | Liquidación | d | Es la anulación del contrato |
| 5 | Despido | e | Acto por el cual una persona trabajadora y una empresa confirman que una relación laboral se ha acabado. |
| 6 | Finiquito | f | Cuando es la persona trabajadora la que decide marcharse de la empresa por propia voluntad |
| 7 | Indemnización | g | Se trata del pago de las cantidades a las que se tiene derecho por los servicios prestados |

12.- El finiquito es:

- a. La prima por desplazamiento que cobra la persona trabajadora.
- b. El documento que presenta quien trabaja cada mes ante la autoridad laboral para que le deduzcan las cotizaciones de la Seguridad Social.
- c. El reconocimiento de la extinción laboral.
- d. La parte proporcional de las pagas extraordinarias.

13.- La indemnización es:

- a. El abono de las cantidades extras a las que se tiene derecho por la decisión de la empresa.
- b. El reconocimiento de la extinción de la relación laboral.
- c. La unión de la liquidación y la indemnización.
- d. La cantidad que se recibe en la compensación por la decisión de la empresa.



14.- La interrupción temporal de las obligaciones contractuales se denomina:

- a. Extinción del contrato de trabajo.
- b. Suspensión del contrato.
- c. Cuota sindical.
- d. Finiquito.

15.- Explica qué diferencia hay entre un contrato laboral indefinido y uno temporal. ¿Un trabajador con un contrato indefinido o fijo puede perder su puesto de trabajo? Indica en qué circunstancia.

4. La nómina

La nómina o recibo salarial es un documento que el trabajador tiene derecho a recibir mensualmente. En cualquier nómina tienen que aparecer siempre:

1.- **Los datos de identificación de la empresa**

- Nombre o razón social
- Domicilio de la empresa y/o centro de trabajo
- Código de Identificación Fiscal (CIF)
- Número de cuenta de la seguridad social

2.- **Datos de identificación de la persona contratada**

- Nombre y apellidos
- Numero de Identificación Fiscal (NIF)
- Número en el Libro de Matrícula de la empresa
- Número de afiliación a la Seguridad Social
- Puesto de trabajo que ocupa el trabajador
- Categoría profesional
- Grupo de cotización al que pertenece.



3.- **Periodo de liquidación:** Refleja los días trabajados del mes, incluyendo los festivos. Si la persona trabajadora pertenece a un grupo de cotización de retribución mensual, siempre el total de días siempre será 30, aunque el mes sea de 28, 29 o 31 días.

4.- **Los devengos:** Son las cantidades que la persona trabajadora recibe por el periodo de tiempo trabajado. Aquí se incluyen:

- Las percepciones salariales: salario base + complementos
- Las percepciones no salariales: dietas, plus distancia, transporte, etc.

EL TOTAL DEVENGADO (o salario BRUTO) es la suma de todas las percepciones que recibe la persona trabajadora.

5.- **Las deducciones:** Son las cantidades que se restan al total devengado. Algunas de las deducciones más comunes son:

- La cuota a la Seguridad Social, que se calcula aplicando % de cotización correspondiente sobre la base de cotización.
- El pago del IRPF.

EL TOTAL A DEDUCIR es la suma de todas las deducciones aplicables a la persona trabajadora.

EL LÍQUIDO TOTAL a percibir es la diferencia entre el **TOTAL DEVENGADO** y el **TOTAL A DEDUCIR**, en definitiva, la cantidad total que recibe la persona trabajadora. También se le llama **SALARIO NETO**.

* La nómina debe de ir con el sello de la empresa y la firma de la persona trabajadora. La empresa se quedará con una copia y la persona trabajadora otra.



Una persona, nunca podrá recibir menos dinero por su trabajo que el que se estipule en el **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**. El SMI establece la cuantía mínima que debe recibir una persona trabajadora en la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad, sean fijos, eventuales o temporeros.

El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto y de acuerdo con los agentes sociales (sindicatos y empresas). Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. En 2013 está en: 645,30 euros al mes/21,51 euros al día.



16- Cuando en una nómina aparece en el apartado de *sueldo a percibir según convenio* ¿qué quiere decir?

17.- ¿Qué diferencia hay entre salario BRUTO y salario NETO?

18.- ¿Cuál es la cantidad final que recibimos y que influye en nuestra nómina?:

- a. El salario bruto.
- b. Los descuentos más los gastos sanitarios.
- c. Los descuentos menos el IRPF y las cotizaciones.
- d. Los descuentos menos el pago de la hipoteca.

19.- El salario mínimo interprofesional:

- a. Se fija por el Gobierno de la nación y obliga a todas las empresas.
- b. Es la nómina de una persona trabajadora veterana.
- c. Lo establece cada empresa.
- d. Lo regulan los sindicatos.



5. Autoevaluación



Vamos a decir si son Verdaderas (V) o Falsas (F) estas afirmaciones:

- 1 El Salario Mínimo Interprofesional es orientativo pero no obliga.
- 2 En la nómina aparece lo que cobras pero no lo que te deducen.
- 3 Los despidos siempre son objetivos.
- 4 Cuando te despiden en el periodo de prueba te tienen que pagar una indemnización.
- 5 Sólo hay un tipo de contrato de trabajo.
- 6 Los contratos de trabajo nunca pueden modificar sus condiciones, son inamovibles.
- 7 El finiquito es un papel en donde se especifica las condiciones de finalización del trabajo y la liquidación económica.
- 8 Todos los despidos tienen asociada una indemnización.
- 9 La Excedencia voluntaria se puede coger si llevas un año trabajando en la misma empresa.
- 10 **SALARIO NETO= SALARIO DEVENGADO - DEDUCCIONES**

V	F



Tema 4

TRABAJO Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

1. ¿Qué es un sindicato?
2. La negociación colectiva
3. El Derecho a la huelga
4. Sindicatos en la empresa y en el mundo
5. Autoevaluación

Un **sindicato** es una organización creada para la defensa y promoción de los intereses sociales, económicos y profesionales de las personas trabajadoras. Los sindicatos protagonizan la negociación colectiva con las empresas y la administración pública.

Una herramienta fundamental de lucha y presión sindical es la HUELGA, si bien diariamente hay personas implicadas en el movimiento sindical en las empresas.



1. ¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una asociación de trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses comunes: económicos y sociales.

En el artículo 7 de la Constitución Española se dice: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios...”

Los sindicatos nacieron como sociedades de ayuda mutua entre quienes trabajan para la industria inglesa durante el siglo XIX. En España la tradición sindical arranca con la CNT (CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO) y con la UGT (UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES).

Tras la Guerra Civil (1936/1939), durante la dictadura, se disolvieron los sindicatos, fueron confiscadas sus posesiones y sus militantes fueron perseguidos, encarcelados y fusilados. Se prohibieron los derechos de huelga, de libertad de expresión, reunión y manifestación. Al mismo tiempo se crearon los SINDICATOS VERTICALES, a los que todo el mundo tenía que afiliarse obligatoriamente. Estos sindicatos Verticales, creados por Franco, existieron hasta 1977.

Un **SINDICATO VERTICAL** es un sindicato único, controlado por el poder político y los poderes económicos. En este caso, personas trabajadoras y empresas forman parte de una misma organización. Es el sindicato de la dictadura. Por otra parte, están los **SINDICATOS DE CLASE**, que son los que defienden los intereses globales de las personas trabajadoras. Son los sindicatos de la democracia, los que existen actualmente.



Actualmente, uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de todos a *sindicarse libremente*.

Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a pertenecer a un sindicato; exceptuando los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los jueces, magistrados y fiscales, mientras se hallen en activo.



Los principales sindicatos actualmente son:

- **UGT: Unión General de Trabajadores. Fundada en 1888**
- **CC.OO: Comisiones Obreras. Creado en 1958**
- **USO: Unión Sindical Obrera. Fundada en 1960**
- **CSIF: Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios**
- **CGT: Confederación General del Trabajo. Fundada en 1911.**



Por parte de las empresas está la **CEOE es la Confederación Española de Organizaciones Empresariales**. Aglutina a cerca de un millón de empresas, públicas y privadas, de todos los sectores. Representa a las empresas cuando tiene que relacionarse con la Administración Pública, con los sindicatos...



- 1.- La Constitución Española dice que los sindicatos se encargan de:
 - a. La defensa y promoción de los puestos de trabajo.
 - b. La defensa de los intereses económicos de las personas trabajadoras.
 - c. La defensa de los intereses económicos y sociales de trabajadores/as.
 - d. Cuantos intereses consideren propios las personas trabajadoras.

- 2.- Los sindicatos verticales son:
 - a. Los propios de la democracia
 - b. Los propios de la dictadura
 - c. El resultado de una confederación de sindicatos
 - d. Ninguno de ellos



3.- ¿Qué es un sindicato? Cita dos ejemplos



4.- ¿Cuál de los siguientes grupos no goza de libertad sindical?

- a. Los miembros de Fuerzas o Institutos Armados.
- b. Los autónomos.
- c. Los estudiantes.
- d. Los controladores aéreos.



5.- Los sindicatos son agrupaciones formadas para defender:

- a. Los intereses del SERVEF.
- b. A la mujer y a los jóvenes.
- c. Los intereses económicos y sociales de trabajadores y trabajadoras.
- d. Los intereses de la banca.



6.- Di qué significan estas siglas:

- UGT: _____
- CC.OO: _____
- CSIF: _____
- CGT: _____
- CEOE: _____

2. La negociación colectiva

La negociación colectiva laboral es un instrumento para dialogar y acordar criterios sobre las condiciones de trabajo de empresarios/as y trabajadores/as. Por medio de las negociaciones, representantes de las personas trabajadoras y de las empresas fijan de mutuo acuerdo las condiciones del trabajo en diferentes temas:

- Higiene y seguridad, el ambiente en el trabajo.
- Organización y Jerarquía (normas, tareas...).
- Duración del trabajo (jornada semanal, horarios...).
- Sistemas de remuneración.
- Formación profesional, formación continua...
- Entorno de la empresa (alojamiento, transporte...).

La negociación colectiva siempre se ha visto como un medio de acción sindical, aunque actualmente, la empresa también se beneficia de esta acción.



Las centrales sindicales, las asociaciones de empresas y el gobierno suelen firmar una serie de **pactos políticos** que afectan a la vida social, económica y laboral de la nación. Un ejemplo es el acuerdo Tripartito para la Formación Continua.

Otro ejemplo bastante actual de la negociación colectiva son todas las políticas de empleo ante la crisis y las posibles soluciones, generales y particulares. Por ejemplo, los ERE.

Un **ERE** es un **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**. Se trata de un procedimiento mediante el cual una *empresa en crisis* obtiene autorización para suspender o despedir trabajadores y trabajadoras. Cuando se tramita un ERE se pretende que las empresas en crisis “no se ahoguen más” y que las personas que trabajan en empresas en crisis puedan cobrar la indemnización por despido y tramitar los papeles del paro.

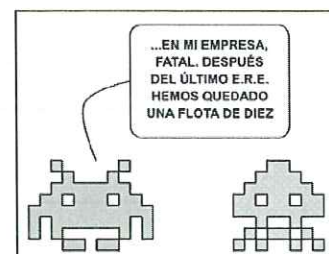
Un ERE puede ser por:

- o Despido colectivo o suspensión en base a **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.
- o Extinción de la relación laboral por **desaparición de la personalidad jurídica del contratante (desaparece la empresa)**
- o Suspensión o extinción de la relación laboral por **fuerza mayor** (incendio)

Los ERES los solicitan normalmente las empresas cuando no pueden soportar la situación de tener tantas personas trabajando. Aunque, puede darse el caso de que lo soliciten los sindicatos.

Si el expediente se solicita por causas de fuerza mayor, basta con informar a los representantes legales de las personas trabajadoras y esperar la resolución de la Autoridad Laboral. En el resto de casos, se abre un **período de consultas y de negociación** entre empresa y trabajadores/as. Si no se llega a un acuerdo, la Autoridad Laboral decide si se acepta o no la regulación de empleo.

Cuando la empresa propone un ERE cada trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Sin embargo, se puede optar por encontrar una salida más armoniosa: que las personas trabajen una parte de la jornada y el resto lo cobren del paro, por ejemplo.





Mundo del trabajo

Tema 4

En el caso de que la empresa haga un despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o productivas), el 40% de la indemnización del trabajador correrá a cargo del **FOGASA: FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**.

El FOGASA es un organismo que depende del Ministerio de Trabajo y que garantiza que las personas trabajadoras puedan cobrar parte de sus salarios, indemnizaciones por despido o pagos pendientes cuando la empresa con la que han finalizado su relación laboral se declare insolvente.

El dinero del FOGASA, que es un organismo público, sale de:

- Las **cotizaciones** de las empresas tanto públicas como privadas.
- Las cantidades obtenidas por **subrogación**, puesto que el FOGASA asume las acciones que corresponden a “denunciar y solicitar las indemnizaciones de la empresa”.
- Por las **rentas o frutos del patrimonio** del Fondo de Garantía Salarial o del Patrimonio del Estado adscrito al Fondo.
- Por **otras aportaciones** que estén previstas en las leyes.



7.- ¿Qué es un ERE?

8.- ¿Qué es la negociación colectiva?:





3. Derecho a la Huelga

En España, el derecho a la huelga viene en la Constitución (art. 28.2. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones, los sindicatos, para defender sus intereses económicos y sociales. Sobre todo, se da cuando las empresas o los gobiernos sobrepasan límites: no se respeta la negociación colectiva, se recortan los derechos laborales, se disminuye la inversión social...

Una huelga se da cuando, consciente y coordinadamente, la mayoría de personas trabajadoras, interrumpen, suspenden su actividad laboral para presionar a las empresas con el fin de alcanzar mayores sueldos, menor carga laboral u otras reivindicaciones.

Quienes convocan la huelga deben avisar, con antelación, la declaración de la huelga a las empresas afectadas y a la autoridad laboral. Este preaviso debe ser notificado por escrito por parte de los representantes de las personas trabajadoras con una antelación mínima de 5 días a la fecha de la convocatoria.



Cuando la huelga es de ámbito nacional, como es el caso de la huelga general, es suficiente con realizar un preaviso a los órganos centrales del Ministerio de Trabajo y a las Comunidades, así como a las asociaciones más representativas de las empresas.

Las repercusiones de una huelga son de efecto inmediato y bilateral, ya que las empresas sufren pérdidas de ingresos y de competitividad y quien secunda la huelga no cobra el sueldo de ese día ni cotiza en la Seguridad Social.

Términos relacionados:

1. Esquirol: popularmente se utiliza para llamar a quien se niega a hacer huelga. Tiene un sentido despectivo.
2. Piquete: grupo de huelguistas que intentan que los demás hagan huelga, presionando al resto de personas, pacíficamente o no. A los piquetes pacíficos se les suele denominar piquetes informativos.
3. Servicios mínimos: se entiende que son los servicios esenciales necesarios para que, en caso de huelga, la vida de las personas y de la propia comunidad pueda estar atendida (ámbito sanitario, por ejemplo). Los proponen los sindicatos pero el Gobierno puede aumentarlo si lo ve oportuno. Normalmente son motivos de conflicto, por ejemplo, cuando se establecen los servicios mínimos de transporte.



9.- Dime lo que sepas del Derecho a la huelga



4. Sindicatos en la empresa y en el mundo

Puede existir representación de personas trabajadoras en una empresa para poder negociar las condiciones laborales de quienes trabajan en dicha empresa. La representación de las personas trabajadoras se realiza por el sistema de elecciones sindicales.

El **Comité de Empresa** está integrado por personas trabajadoras elegidas libremente por sus compañeros y compañeras de trabajo. A estas personas se les llama "delegados/as del personal" o "representantes sindicales" en la empresa. Desempeñan un papel esencial en la organización sindical, tanto porque son quienes están en contacto directo con el resto de personas trabajadoras, como porque están ubicados en el interior de las empresas con pleno conocimiento del proceso productivo.

Según el número de gente trabajadora, en la empresa puede haber:

- **Delegados/as de personal:** cuando los centros de trabajo tienen de 10 a 50 trabajadores/as pueden tener personas que les representen. En las empresas de 30 personas trabajadoras, pueden tener 1 delegado; de 31 a 49 personas trabajando, 2 delegados.
- **Comité de empresa:** en empresas de más de 50 personas empleadas puede haber un comité de empresa compuesto por diferentes miembros..
 - De 50 a 100 personas trabajadoras → 5 miembros
 - De 101 a 250 personas trabajadoras → 9 miembros
 - De 251 a 500 personas trabajadoras → 13 miembros
 - De 501 a 750 personas trabajadoras → 17 miembros
 - De 751 a 1.000 personas trabajadoras → 21 miembros
 - De más de 1000 → hasta un máximo de 75 miembros

* También puede haber **delegados/as de sección** en empresas de más de 250 personas trabajadoras.



Las personas que ejercen como delegados/as o representantes del comité de empresa tienen una serie de **competencias**:

- **COMPETENCIAS DE INFORMACIÓN:** Recibir información por parte de la empresa sobre la situación de la producción y las ventas, sobre la evolución del empleo en la propia empresa...
- **COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL:** Vigilan que en la empresa se cumpla con las normas laborales y seguridad social.
- **COMPETENCIAS DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN:** Colaboran en las medidas que pone en práctica la empresa para favorecer la situación de las personas trabajadoras.
- **COMPETENCIA DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTO:** Negociación de convenios, reparto de turnos, horas extras, huelgas...

Las **garantías** de las personas que ejercen como delegados/as o representantes del comité de empresa son:



- Prioridad de permanencia en la empresa en caso de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.
- No recibir sanciones por ejercer como representante de trabajadores/as.
- Expresarse libremente.
- Disponer de horario para desarrollar sus funciones de representación.



10.- En una empresa con 80 personas trabajadoras, tendrán representación por:

- La empresa
- 2 personas libreadas sindicales.
- Un comité de empresa formado por 5 componentes.
- Alguien delegado del SERVEF.

11.- En una empresa con 150 personas trabajadoras, estarán representadas por:

- La empresa.
- Un comité de empresa formado por 9 componentes.
- Un comité de empresa formado por 5 componentes.
- Un delegado del SERVEF.



12.- En una empresa con 600 personas trabajadoras, estarán representados por:

- a. La empresa.
- b. Un comité de empresa formado por 9 componentes.
- c. Un comité de empresa formado por 17 componentes.
- d. Un delegado del SERVEF.

13.- Explica que es un comité de empresa:



14.- Las elecciones sindicales en la empresa son promovidas por:

- a) Representantes de la directiva empresarial.
- b) Personas que trabajan en el centro por acuerdo mayoritario, delegados/as de personal y comités de empresa o las organizaciones sindicales representativas.
- c) El gobierno
- d) Los jurados de empresas

Los sindicatos, además de prestar una serie de servicios a las personas afiliadas, también están para promover derechos de la ciudadanía. En muchas ocasiones es precisa una coordinación internacional en este sentido.

Algunas organizaciones internacionales son: **CES** (Confederación Europea de Sindicatos) y **CIOLS** (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres).

Algunas de las propuestas a nivel internacional tienen que ver con:



- Reformar instituciones económicas y comerciales de ámbito internacional (FMI, Banco Mundial...) para que la economía esté al servicio de las personas y no de las grandes empresas.
- Articular mecanismos para que se garantice el respeto de los derechos fundamentales en todo el mundo.
- Abolición de la deuda externa de los países del sur.
- Promover el comercio justo.
- Luchar contra la explotación laboral infantil.

5. Autoevaluación



Vamos a decir si son Verdaderas (V) o Falsas (F) estas afirmaciones:

- 1 Los sindicatos verticales son propios de la democracia.
- 2 UGT: UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES.
- 3 CCOO: COMISIONES OPERERAS
- 4 Los sindicatos defienden los derechos sociales y laborales de las personas trabajadoras.
- 5 Hacer huelga es un delito porque perjudica a las empresas.
- 6 La huelga sólo hace perder poder adquisitivo a las empresas, pero no a las personas trabajadoras que las secundan.
- 7 El Comité de Empresa lo forman diferentes personas que son "delegados o delegadas sindicales".
- 8 Un ERE es un EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.
El FOGASA – Fondo de Garantía Salarial, paga parte del dinero que la empresa en crisis que nos ha despedido no puede pagar.
- 9
- 10 Hay movilizaciones sindicales a nivel europeo.

V	F