

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



Introducción.

Hay que remontarse a la antigua Grecia para comenzar a oír hablar del trabajo, una actividad que no estaba muy bien vista, ya que **el ocio era mucho más valorado**. Tampoco durante la Edad Media se dio a estas tareas una valoración positiva.

Con la llegada del pensamiento moderno las ideas en torno al trabajo cambian y se comienza a considerar como una **actividad esencial para la socialización del ser humano y para su desarrollo personal**.

Pero durante siglos los trabajadores fueron sometidos a condiciones extremas que ponían en riesgo su salud: sin horario laboral, hacinados en pequeños espacios, sin que se prestara ningún tipo de atención a los riesgos que se derivaban de su actividad, etc.

Estas malas condiciones provocan que la clase obrera decida organizarse y a partir de finales del siglo XVIII comienzan a aparecer **movimientos sociales** que desembocarían en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, a través de las normas internacionales del trabajo y de las normas nacionales.

En España, las relaciones laborales y los derechos y deberes de los trabajadores se regulan en el Estatuto de los Trabajadores. Esta normativa se complementa con los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las normas de Derecho Comunitario dictadas en materia laboral y los Convenios Colectivos.

1. Derechos y deberes laborales.

Derechos básicos de todos los trabajadores.

Tanto la Constitución Española como la Declaración de Derechos Humanos señalan que todos somos iguales, por lo que la legislación se nos debe aplicar a **todos por igual**. **Esto implica que todos los derechos laborales que se derivan de la normativa que se aplica en España se aplican por igual a todos los trabajadores y trabajadoras.**

Son derechos totalmente esenciales para que la relación laboral se pueda desarrollar con normalidad. Entre ellos se encuentran el derecho a la huelga, el derecho a recibir un sueldo, el respeto a la intimidad, el tiempo de descanso semanal, etc. luego los veremos con más detalle.

Derechos según el Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo es un **acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa** para regular las condiciones laborales de forma más específica.

Esta norma es de obligado cumplimiento en la empresa y puede mejorar los derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, pero **nunca reducir o limitar lo dispuesto por la legislación nacional**.

Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores señala que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual que será al menos de 30 días naturales. El Convenio Colectivo puede establecer el período de vacaciones anual para un sector o empresa (según su ámbito de aplicación) en 30 días naturales e incluso en más, pero nunca puede establecer menos de lo previsto en el Estatuto.

Lo que suelen hacer los Convenios Colectivos es desarrollar los derechos previstos en la legislación, pero en algunos casos incluso **pueden crear derechos nuevos**.

Uno de los ejemplos más recientes es la desconexión digital. Las leyes españolas todavía no se refieren a este fenómeno, que implica que el trabajador no sea molestado con emails y llamadas fuera de su horario de trabajo, pero algunos Convenios Colectivos ya comienzan a recogerlo.

Derechos derivados del contrato de trabajo.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



El contrato de trabajo es un documento en el que se fijan los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empresario.

La mayoría de los trabajadores tienen poco margen de negociación respecto a las condiciones de su contrato y tienen que conformarse con lo dispuesto por el empresario. Sin embargo, es común que los **directivos y altos cargos si tengan ese poder de negociación.**

En cualquier caso, los derechos establecidos para el trabajador en su contrato deben ser respetados y de no ser así el afectado podrá reclamar.

2. Análisis de los derechos laborales que reconoce la legislación española.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce una serie de derechos laborales de los que disfruta cualquier trabajador.

Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio.

Implica que cualquier todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Derecho a la ocupación efectiva.

En el sentido de que el **trabajador tiene derecho a desempeñar el trabajo para el que ha sido contratado.** Pudiendo entenderse la privación de este derecho como una conducta de acoso laboral o mobbing.

Derecho a la promoción y formación.

Este derecho supone que todos los trabajadores tienen derecho a mejorar su formación y a **acceder a puestos superiores en el escalafón profesional** si están preparados para ello y sin ningún tipo de discriminación.

Libre sindicación, negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto colectivo.

El trabajador es la parte más débil en la relación laboral, de ahí que en nuestra legislación se de una especial protección al asociacionismo de trabajadores a través de sindicatos que se encargan de representar los intereses de sus miembros.

La libre sindicación implica que el trabajador **es libre para afiliarse al sindicato que elija, o para no pertenecer a ningún sindicato si así lo elige.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en los procesos de negociación colectiva a través de sus representantes sindicales y además tienen derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, entendidas como medidas de presión destinadas a resolver conflictos entre trabajadores y empresarios.

Derecho de huelga.

La huelga es un derecho laboral y también una de las medidas de conflicto colectivo más conocidas. Implica el derecho de los trabajadores a **cesar en su actividad laboral como forma de protesta frente al empresario.**

Este derecho tiene en realidad dos vertientes. Una de ellas implica el derecho a hacer huelga y la otra el derecho a no hacer huelga y poder trabajar en condiciones de normalidad en aquellos casos en que otros trabajadores si decidan hacer un paro laboral.

Derecho de reunión.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



Este derecho implica que los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea para **tratar temas que afecten a sus condiciones laborales**. En esas asambleas sólo se podrán tratar los temas que se hayan fijado previamente en el orden del día preestablecido.

Información, consulta y participación en la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a que se les involucre en aquellas cuestiones y decisiones empresariales que les puedan afectar. La legislación reconoce este derecho especialmente en cuestiones relacionadas con la **prevención de riesgos laborales, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías**.

Derecho a la no discriminación

La ley prohíbe aquellas conductas directas o indirectas de discriminación por razón de sexo, raza, etnia, condición social, religión, convicciones, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua o de discapacidad, **en el acceso a un puesto de trabajo o una vez en el mismo**.

Considerándose nulos todos los pactos, acuerdos e incluso las decisiones unilaterales del empresario que supongan algún tipo de discriminación.

Integridad física y prevención de riesgos laborales.

Todo trabajo implica ciertos riesgos para la salud y la higiene de los trabajadores, por eso a nivel legal se establece para las empresas la obligación de adoptar medidas que disminuyan al máximo los riesgos. De este derecho se derivan a su vez los siguientes:

- **Derecho a una protección eficaz en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.** Esto incluye ser informados sobre los riesgos que se derivan de la actividad laboral y la adopción de medidas concretas para evitarlos. Por ejemplo, dotar de botas de seguridad al personal que trabaja en un almacén logístico.
- **Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva**, para que los trabajadores puedan conocer mejor la forma en la que deben proteger su salud e integridad en el trabajo.
- **Derecho a vigilancia médica periódica** (exámenes médicos) siempre que exista consentimiento del trabajador.
- **Derecho a ser consultados en todo lo relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo.**
- **Derecho a una protección especial en caso de menores de edad y mujeres embarazadas:** prohibición de realizar horas nocturnas, cambio a un puesto adaptado durante la gestación, etc.
- **Derecho a paralizar de forma inmediata la actividad si hay un riesgo inminente y grave para la salud.**

Respeto a la intimidad y la dignidad.

El derecho a la intimidad y el derecho a la dignidad y el honor son derechos fundamentales **recogidos en la Constitución Española**, a los que además se da una especial protección dentro del ámbito laboral.

Lo que busca la legislación es establecer un equilibrio entre la necesidad que tiene el empresario de obtener información de sus trabajadores y la necesidad de los trabajadores de mantener su intimidad.

INFORMACIÓN

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



INFORMACIÓN

El empresario tiene entre sus derechos el de dirección y control de la actividad laboral, pero no son ilimitados. **El propio Tribunal Constitucional (STC 98/2000) ha declarado que el derecho a la intimidad personal también es aplicable a las relaciones laborales.**

A veces es difícil distinguir la esfera privada de la laboral, por lo que estas cuestiones suelen ser objeto de conflictos jurídicos. El ejemplo más típico es el del control por parte del empresario de las comunicaciones realizadas a través del correo electrónico de la empresa. En estos casos los tribunales afirman que el empresario está en su derecho de revisar el contenido de los correos. Por lo que si el trabajador usa esa herramienta para comunicaciones privadas, las mismas no quedarán protegidas dentro del ámbito del derecho a la intimidad.

Firmar un contrato de trabajo no supone en ningún caso renunciar a derechos fundamentales, aunque hay que tener claro que en el ámbito laboral ciertos derechos pueden quedar limitados siempre que haya una debida justificación para ello.

La mejor manera de evitar conflictos en esta materia es **informar a los trabajadores de sus derechos y obligaciones con respecto a los medios informáticos y el correo electrónico** de la empresa, avisándoles de que dichas comunicaciones podrán ser revisadas.

Derecho a percibir un salario.

Uno de los elementos que identifican a la relación laboral es que el trabajador presta sus servicios al empresario a cambio de un salario.

Sobre este tema la ley establece que el salario **podrá abonarse en dinero o en especie**, pero que en ningún caso el pago en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

También se reconoce el derecho a percibir **dos pagas extraordinarias al año** o bien prorratear esas cantidades y abonarlas junto con el salario habitual.

El salario debe pagarse **en el tiempo y forma establecida en el contrato**. Si el empresario incumple su obligación de forma reiterada el trabajador puede solicitar la resolución del contrato de trabajo, teniendo derecho a indemnización.

La cuantía del salario se fija a través de convenio colectivo, pero a nivel público se establece cada año el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**. Nadie que trabaje a jornada completa puede cobrar menos del SMI.

Descanso semanal, fiestas y permisos.

El descanso es esencial para que los trabajadores puedan rendir en su puesto. A fin de garantizarlo, el Estatuto de los Trabajadores establece los siguientes descansos:

Entre jornada y jornada de trabajo deben transcurrir al menos 12 horas. Además, si la **jornada de trabajo continuada excede de las seis horas**, el trabajador tendrá derecho a un descanso que no será inferior a 15 minutos.

El **descanso semanal** deberá ser de al menos un día y medio ininterrumpido. Este descanso se puede acumular en períodos de hasta 14 días. En el caso de los menores de edad el descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos.

Las **fiestas laborales serán retribuidas y no recuperables**, no excederán de 14 años, siendo dos de ellas fiestas locales. Las Comunidades Autónomas podrán establecer como fiestas aquellas que les sean propias.

El Estatuto regula además una serie de **permisos** con los que los trabajadores pueden ausentarse de su puesto de trabajo sin perder el derecho a la remuneración:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



I
N
F
O
R
M
A

- Dos días por enfermedad grave o fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado, ya sea por consanguinidad o afinidad.
- Un día por mudanza.
- El tiempo indispensable para cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, por ejemplo ser miembro de una mesa electoral o miembro de un jurado.

Se establecen además una serie de permisos por maternidad, lactancia, etc. que se verán más tarde de forma más detenida.

Vacaciones.

Todo trabajador tiene derecho a un período de **vacaciones retribuidas que en ningún caso pueden ser compensadas económicamente.**

La duración mínima de las vacaciones será de **30 días naturales**. Los períodos de disfrute de se fijarán por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La empresa fijará un calendario de vacaciones, para que cada trabajador sepa qué período de vacaciones le corresponde con al menos dos meses de antelación.

Excedencia voluntaria.

Una excedencia implica el **cese temporal de la relación laboral** entre empleado y empresa **ya sea voluntariamente o forzosamente.**

La **excedencia forzosa** es aquella en la que al trabajador no le queda más remedio que dejar temporalmente su trabajo por haber sido elegido para un cargo público para realizar labores sindicales, lo que le impide asistir a su puesto de trabajo. Es el caso, por ejemplo, de un empleado que ha sido elegido como concejal en unas elecciones municipales.

La **excedencia voluntaria** la pide el trabajador por cuestiones estrictamente personales, que pueden ir desde el cuidado de hijos o familiares hasta para mejorar su formación o incluso montar su propio negocio.

Para poder acogerse a la excedencia es necesario que el trabajador **lleve en la empresa al menos un año**. La duración del permiso será de **entre cuatro meses y cinco años**. Si el trabajador ya se acogió a una excedencia con anterioridad, deben haber pasado al menos cuatro años desde la anterior.

En el caso de **excedencia para el cuidado de familiares** debe tratarse de un permiso para cuidar hijos (naturales, adoptivos o de acogida) menores de 3 años. El período de disfrute será de tres años.

Si se trata de una **excedencia para el cuidado de familiares** deben ser hasta el segundo grado de consanguinidad y el permiso se concede por un plazo de dos años.

Durante el tiempo que pase en excedencia el trabajador tiene derecho a **asistir a cursos de formación profesional** y derecho a la **reserva de su puesto de trabajo** (sólo durante el primer año). Además, el tiempo pasado en excedencia **se computa a efectos de antigüedad en la empresa.**

Reducción de jornada.

Aquellas personas que tienen a su cargo hijos o familiares que necesiten de cuidados pueden optar a una reducción de su jornada de trabajo. Se trata de una medida de protección de la familia destinada a **fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.**

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



I
N
F
O
R
M
A

Pueden solicitar la reducción de jornada **por razones de guarda legal** quienes tengan hijos menores de 12 años y quienes tengan hijos discapacitados que no lleven a cabo actividades retribuidas.

Aquellas personas que tengan a su cargo a un familiar directo que necesite cuidados (por su edad, por enfermedad o accidente) podrán pedir también la reducción de jornada.

Los **padres o guardadores que tengan a su cargo un menor con cáncer u otra patología grave**, que requiera de largos períodos de hospitalización y cuidados constantes, también pueden acogerse a la reducción de jornada. En estos casos los afectados pueden acumular las horas de reducción de jornada y convertirlas en jornadas completas de permiso.

El derecho a la reducción de jornada acaba cuando el niño cumple los 12 años si se trata de una reducción por guarda legal y cuando el menor cumple los 18 años si se trata de niños con enfermedades graves. En el resto de casos no hay un límite máximo.

El trabajador en situación de reducción de jornada debe trabajar al menos un octavo de la jornada laboral y nunca más de la mitad de la jornada laboral ordinaria. En caso de reducción de jornada por tener a cargo un menor con cáncer u otra enfermedad grave mínimo se reducirá el 50% de la jornada y como máximo un 99,99 % de la jornada. Su salario se verá reducido de forma proporcional a la reducción de jornada de la que disfruta.

Permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

El **permiso de maternidad** (ya sea por maternidad biológica, adopción o acogimiento) está fijado actualmente en **16 semanas**. La madre puede ceder hasta 10 semanas de permiso al padre, disfrutarlas ininterrumpidamente o hacer una baja maternal a tiempo parcial, eligiendo la trabajadora (mediante acuerdo con el empresario) las horas que trabajará hasta agotar el permiso. En cualquier caso, **la trabajadora debe estar de baja durante las seis semanas siguientes al parto**.

En los supuestos de **parto múltiple** el permiso de maternidad se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Esta ampliación también se produce en caso de que el niño nacido tenga una discapacidad igual o superior al 33%.

En caso de fallecimiento de la madre el padre puede disfrutar de todo el permiso de maternidad o de la parte que reste del mismo. En el resto de casos el **permiso de paternidad** será de cuatro semanas. Si se trata de un parto, adopción, acogimiento o guarda múltiples, se suman dos días más de permiso por cada hijo a partir del segundo.

El Estatuto de los Trabajadores establece además un **permiso de lactancia** para los padres de **hijos menores de 9 meses**. Este permiso puede ser disfrutado por la madre o el padre e implica poder ausentarse del trabajo durante una hora al día. Lo más habitual es sumar esas horas y convertirlas en jornadas completas de permiso.

Protección frente a la movilidad funcional o geográfica,

Dentro de los poderes que tiene el empresario se encuentra la facultad de cambiar las funciones de los trabajadores o cambiar su lugar de trabajo. Pero frente a estos casos de movilidad funcional y geográfica el trabajador no está desamparado, tiene una serie de garantías.

Respecto a la **movilidad funcional** el Estatuto de los Trabajadores señala que el trabajador puede ser cambiado de puesto siempre que tenga las aptitudes profesionales y la titulación académica para ocupar el nuevo puesto.

Si el trabajador pasa **seis meses durante un año u ocho meses en un período de dos años en un puesto de funciones superiores, tiene derecho a reclamar el ascenso**. Además, deberá recibir desde el principio la retribución que corresponde a las funciones que efectivamente está llevando a cabo.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



I
N
F
O
R
M
A

Sin embargo, si se le asignan tareas inferiores a las que venía desarrollando habitualmente, mantendrá el salario de origen.

Por lo que se refiere a la **movilidad geográfica**, si el cambio de centro de trabajo implica un cambio de residencia del trabajador, esta medida sólo será legal si hay **razones económicas, organizativas, técnicas o de producción que la justifiquen**.

El trabajador debe ser informado del traslado con al me-nos un mes de antelación y una vez que conozca la decisión del empresario tiene dos opciones. **Trasladarse y recibir una compensación por los gastos** que le haya ocasionado la mudanza, o **pedir la rescisión del contrato y percibir una indemnización** de 20 días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades.

Si el trabajador no está conforme con el traslado, pero no quiere renunciar a su puesto de trabajo, tiene la opción de impugnar la decisión empresarial en vía judicial. La sentencia determinará si el traslado estaba o no justificado. En caso de no estar justificado, el trabajador deberá ser reincorporado en el centro de trabajo de origen.

Baja por enfermedad común

Si un trabajador se encuentra indispuesto y no puede acudir al trabajo o una vez en su puesto se encuentra mal y tiene que marcharse, debe acudir al médico de cabecera o en su defecto a urgencias para obtener un **justificante médico** que acredite su estado.

La empresa descontará de la nómina el salario correspondiente al día de trabajo perdido, pero si la ausencia excede de tres días el trabajador tiene derecho a percibir una prestación por incapacidad temporal a no ser que esté complementado en convenio colectivo.

La incapacidad temporal se produce cuando un trabajador no puede acudir a su trabajo durante un período de tiempo más o menos largo por tener algún tipo de enfermedad o lesión que deriva de una enfermedad común, de un accidente no laboral, de una enfermedad profesional o de un accidente laboral.

Mientras dure la situación de baja médica el trabajador percibirá una prestación por parte de la Seguridad Social, mientras que **la empresa deberá seguir cotizando por él**.

La situación de incapacidad temporal tiene una **duración máxima de un año**, prorrogable por otros seis meses si se prevé que en ese tiempo se puede conseguir la curación. Agotado el tiempo máximo de incapacidad temporal, el trabajador recibirá el alta o, si no está en condiciones de trabajar, deberá iniciar un proceso de incapacitación.

Baja por accidente laboral

Son accidentes laborales los que sufre el trabajador mientras está en su puesto de trabajo o en los desplazamientos de casa al centro de trabajo o viceversa.

Aquellos trabajadores que sufren daños o lesiones a causa de un accidente laboral tienen derecho a recibir **asistencia médica hasta su total recuperación**. Esto puede incluir curas, operaciones, rehabilitación, etc.

Mientras tanto el trabajador percibe una prestación por incapacidad temporal destinada a cubrir la pérdida de rentas que ocasiona el no poder trabajar.

En los casos más graves, si a consecuencia del accidente el trabajador sufre importantes lesiones que le impiden trabajar, puede solicitar **una indemnización a la empresa**. La mayoría de ellas cuentan con seguros para hacer frente a este tipo de situaciones.

3. ¿Qué hacer si la empresa no cumple con los derechos de los trabajadores?

Cualquier trabajador que vea que sus derechos se están vulnerando puede presentar la correspondiente reclamación.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR?



En estos casos lo más aconsejable es **reclamar en primera instancia ante la dirección de la empresa**, ya sea de forma personal o a través de los representantes de los trabajadores. Muchos conflictos laborales se pueden evitar a través de la negociación, de ahí la importancia de dialogar sobre estos temas.

Si las peticiones del trabajador no son atendidas se puede optar por otros medios:

Se puede **denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo**. Esta denuncia puede ser incluso anónima y dará lugar a una inspección en la empresa. Si se detecta que se están vulnerando los derechos de los trabajadores, desde la Administración se sancionará al empresario y se le instará a que tome medidas para garantizar que se respetan tanto los derechos individuales como los derechos colectivos de los trabajadores.

Otra alternativa es **acudir a la vía judicial**. No obstante, hay que tener en cuenta que en estos casos la legislación suele exigir como obligación previa a presentar la demanda intentar la conciliación.

Excepcionalmente, no hará falta **intentar la conciliación** en los casos de:

- Vacaciones.
- Movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Suspensiones de contrato.
- Reducción de jornada adoptada por causas objetivas.
- Conciliación.

Excepcionalmente, no hará falta intentar la conciliación en los casos de:

Fuera de estos casos, en caso de conflicto se debe **presentar la papeleta de conciliación** ante el servicio de conciliación o relaciones laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente.

La papeleta da lugar a un acto de conciliación al que acudirán los representantes de la empresa y el trabajador, y en el que se intentará alcanzar un acuerdo.

Si hay acuerdo, pero la empresa no cumple con aquello a lo que se ha comprometido, se puede reclamar el cumplimiento del acuerdo por vía judicial.

Si no hay acuerdo, el siguiente paso es acudir a la vía judicial para reclamar la protección de los derechos vulnerados. El procedimiento a seguir depende de los derechos vulnerados. En algunos casos como en el de la reclamación de salarios se sigue un **procedimiento ordinario**, mientras que algunas cuestiones como la reclamación de vacaciones tienen un **proceso específico más ágil y rápido**.

VUESTROS DERECHOS

NUESTRA LUCHA

Atentamente,

Coordinador de Comunicación y Divulgación

Madrid 9 de Febrero del 2021

Página 8 de 8