



GUÍA DE TÉRMINOS SINDICALES Y LABORALES

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID

Departamento de Juventud

Avenida de America, 25 8º Planta. 21002 Madrid

915897439

dptojuventud@madrid.ugt.org

Blog: <http://www.ugtjuventud.wordpress.com>

asesoria laboral por messenger: quenotelalien@hotmail.com



Comunidad de Madrid





Esta guía que tienes entre tus manos, pretende hacerte más fácil entender algunos de los términos que en el mundo laboral y sindical, utilizamos con más frecuencia. Desde el Departamento de Juventud de UGT Madrid, pensamos que una de las mejores armas para defenderse frente a los abusos, es el conocimiento, y estas páginas, son una pequeña ayuda para iniciarse en la materia.

Si eres estudiante, o profesor, estas páginas te servirán para aprender, o para enseñar, incluso para ambas cosas, ya que el conocimiento no ocupa lugar, y transmitirlo, es ayudar a hacer mas libres a quienes lo reciben.

En el Departamento de Juventud de UGT Madrid, tienes un espacio para participar, para reivindicarte, para opinar y para ser parte de algo. Acércate a nosotros, y toma la iniciativa, porque estamos esperandote.

Los jóvenes somos los que tenemos mayor índice de paro, de abusos por parte de los empresarios, de accidentes laborales.... y también los que sufrimos empleos más precarios, con menor salario y con mayor índice de temporalidad. Por ello, conocer el sindicato, conocer nuestros derechos y reivindicarlos, son la manera más poderosa que tenemos de conseguir un empleo decente, y todo ello, se inicia en algo tan simple, como saber.

Aprende, fórmate, no pares de conocer cosas nuevas, porque es el conocimiento, lo que nos hace libres.

un saludo.

Departamento de Juventud de UGT Madrid
Avenida de América nº 25 8ª Planta
teléfono: 915897439
mail: dptojuventud@madrid.ugt.org
Blog: www.ugtjuventud.wordpress.com
Facebook: Juventud UGT Madrid

Asesoría Laboral por Messenger para Jóvenes
quenotelalien@hotmail.com

agréganos, QUE NO TE LA LÍEN!!!

Si quieres participar con nosotros para organizar actividades en tu centro de estudios, mándanos un mail con tus datos a:

dptojuventud@madrid.ugt.org

te esperamos!!!



ÍNDICE

1. ACTIVIDAD SINDICAL
2. ACUERDO MARCO
3. AFILIACIÓN SINDICAL
4. COMITÉ DE EMPRESA
5. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
6. CONFLICTO COLECTIVO
7. CONVENIO COLECTIVO
8. DELEGADO DE PERSONAL
9. DELEGADO DE PREVENCIÓN
10. DEMANDA
11. ELECCIONES SINDICALES
12. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
13. EMANCIPACIÓN
14. ESQUIROL
15. HUELGA
16. LIBRE SINDICACIÓN
17. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
18. PIQUETE
19. PROGRESISTA
20. PROLETARIADO
21. PROPAGANDA
22. QUERELLA
23. QUÓRUM
24. REFERÉNDUM
25. SINDICATO
26. ACCIDENTE DE TRABAJO
27. ANTICIPO
28. ACTO DE CONCILIACIÓN
29. APERCIBIMIENTO
30. BOLSA DE EMPLEO
31. CALENDARIO LABORAL
32. COMPLEMENTOS SALARIALES
33. CONTRATO DE TRABAJO
34. CURRÍCULUM
35. DEMANDA DE EMPLEO
36. DESCANSOS
37. DESPIDO
38. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
39. ENTREVISTA DE TRABAJO
40. EXCEDENCIAS
41. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO
42. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
43. FINIQUITO
44. FOGASA
45. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
46. HORARIO DE TRABAJO
47. HORAS EXTRAORDINARIAS
48. INCAPACIDAD TEMPORAL
49. JORNADA DE TRABAJO
50. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
51. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
52. MOVILIDAD GEOGRÁFICA
53. NOMINA
54. PERMISOS RETRIBUIDOS
55. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO
56. QUIEBRA
57. RECURSOS HUMANOS
58. RELACIÓN LABORAL
59. SALARIO
60. SALARIO BASE
61. SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL
62. SUBSIDIO POR DESEMPLEO
63. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
64. TRABAJO NOCTURNO
65. VACACIONES



1. ¿Por qué y para qué LA ACTIVIDAD SINDICAL?

Cuando como trabajador decides libremente afiliarte a un sindicato, tienes derecho a ejercer acciones sindicales o a participar en actividades organizadas por el sindicato tanto dentro como fuera de la empresa (reuniones de afiliados en la empresa, difundir información sindical en tu empresa, elegir a tus representantes dentro del sindicato...).

No olvides que no estás obligado a decir a tu empresario si estás afiliado o no a un sindicato, y que esto no puede ser motivo de represalia por su parte.

2. ¿Qué es un ACUERDO MARCO?

Se les llama así cuando son las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter nacional o de Comunidad Autónoma, las que llegan a un acuerdo.

3 – ¿En qué consiste la AFILIACIÓN SINDICAL?

Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, es un acto voluntario que tú puedes realizar. Se trata de incorporarte a una determinada organización sindical, con el límite de respetar los estatutos del sindicato.

4 – ¿Qué es y para qué sirve el COMITÉ DE EMPRESA?

Dentro de las empresas los trabajadores tenemos derecho a participar y a reivindicar mejores condiciones laborales. Esto lo conseguimos a través de los Comités de Empresa (cuando los centros de trabajo tienen 50 o más trabajadores)

Están compuestos por trabajadores elegidos libremente por sus compañeros.

5 – ¿.....Y el COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

Es una forma de representación para las labores de prevención de riesgos laborales. Se compone por un número igual de Delegados de Prevención y de representantes de la empresa. Estos Comités se establecen, como sucede en el caso de los Comités de Empresa, en empresas donde hay un número superior a 49 trabajadores.

6 – ¿Cuándo estamos ante un CONFLICTO COLECTIVO?

Se produce cuando la oposición de intereses entre los empresarios y los trabajadores (conflicto), afecta a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

Puede surgir con motivo de la aplicación o interpretación de una norma, y entonces lo llamamos conflicto de aplicación.

Si lo que se pretende es la modificación de una norma o su sustitución por otra, estamos hablando de conflicto de intereses o de regulación.

7 – ¿Qué es el CONVENIO COLECTIVO?

Es el resultado de la negociación colectiva. En él se recoge el acuerdo alcanzado entre empresarios y sindicatos o representantes de los trabajadores.

En este acuerdo se establecen cuales son las condiciones generales de trabajo en tu centro de trabajo. Trata de relaciones laborales, condiciones económicas y de trabajo, derechos y deberes....

8 – Los DELEGADOS DE PERSONAL....

...al igual que los Comités de Empresa, son una forma de participación sindical en la empresa, solo que se llaman así cuando estas tienen menos de 50 trabajadores.

No debemos olvidar que si trabajamos en una empresa o centro de trabajo con una plantilla de al menos seis trabajadores, tenemos derecho a elegir representantes sindicales (derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores).

9 – ¿Quiénes son los DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Son los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Debes saber que el empresario tiene que proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación necesarios para realizar sus funciones.

10 – ¿En que consiste una DEMANDA?

Es el nombre que recibe la petición que hacemos en un juicio.

11 – ¿Qué son las ELECCIONES SINDICALES?

A través de las elecciones sindicales puedes elegir a tus representantes sindicales, quienes defenderán tus derechos e intereses ante la empresa.

Estos representantes los eliges entre tus compañeros y compañeras de trabajo.

12 – EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES....

...es la norma principal que rige los derechos de todos los trabajadores en España. La Constitución Española de 1978 ya establecía que por ley se regularía un estatuto de los trabajadores. Pero fue en 1984 cuando se aprobó esta Ley.

13 – ¿Cuándo nos EMANCIPAMOS?

Se produce cuando conseguimos un estado de autonomía porque dejamos de estar sujetos a una autoridad o potestad. Es la extinción de la patria potestad o tutela. La emancipación se puede conseguir a través de autorización de los padres, por matrimonio (cuando se tiene 14 años que es la edad legal permitida), al llegar a la mayoría de edad o por sentencia judicial (cuando se trata de un menor).

14 – ¿Quién es un ESQUIROL?

Es el que incumple una huelga y continúa trabajando en su puesto habitual. Los motivos para no secundar la huelga pueden ser políticos o económicos.

15 – ¿En qué consiste la HUELGA?

Se produce cuando los trabajadores de forma colectiva y concertada suspenden la prestación de trabajo con el fin de conseguir ventajas laborales o sociales. Debe comunicarse a los empresarios afectados y a la autoridad laboral.

No se extingue la relación laboral, el contrato se considera en suspenso.

No tendremos derecho al salario durante el tiempo que dure la huelga, pero si estaremos en situación de alta especial en la Seguridad Social.

Cuando la huelga se extiende a la mayoría de los estamentos sociales la llamamos HUELGA GENERAL e implica que la actividad laboral de un país cesa totalmente.

16 – ¿.... y la LIBRE SINDICACIÓN?

Todos los españoles podemos elegir un sindicato y afiliarnos a él libremente. Es un derecho fundamental, es un derecho recogido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores. Es tuya la decisión de elegir y afiliarte a un sindicato legalmente constituido.



17 – La NEGOCIACIÓN COLECTIVA

..... es una forma de regular las condiciones de trabajo en las empresas. Es un derecho para empresarios y trabajadores frente a las leyes del Estado. La negociación colectiva nos sirve como instrumento para conseguir mejores condiciones laborales (que tengas un empleo digno, estable, con derechos y un mejor acceso a la protección social).

18 – ¿Qué es un PIQUETE?

Son grupos de personas que realizan movimientos de protesta acerca de las condiciones de trabajo o acciones tomadas por el empresario. Con esta táctica se pretende presionar al patrono.

Se suelen portar letreros o distribuir material escrito para informar al público y a otros trabajadores sobre las condiciones que consideran injustas.

19 – ¿Qué significa ser PROGRESISTA?

Implica ser una persona que lucha por el cambio y la evolución de la sociedad, por la defensa de los oprimidos y de las ideas más avanzadas.

20 – ¿Quién es el PROLETARIADO?

Es la clase formada por los obreros asalariados de la sociedad capitalista. Los medios de producción no les pertenecen y por ello se ven obligados a vender su fuerza de trabajo.

21 – ¿Para que se utiliza la PROPAGANDA?

Es la elaboración teórica de la ideología y los análisis de un movimiento. Se trata de difundir esa ideología para orientar e influir en el sistema de valores de la gente y en su conducta.

22 –Una QUERRELLA

.... Es cuando alguien acusa a otra persona formalmente ante un juez de haber cometido un delito, a la vez que el acusador se declara parte interesada en el proceso penal.



23 – ¿Qué significa QUÓRUM?

Es el número mínimo de personas o votos necesarios para que una asamblea pueda tomar acuerdos válidos.

24 – ¿Para qué sirve un REFERÉNDUM?

Antes de adoptar una medida legislativa de importancia puede realizarse una consulta popular.

El referéndum es un supuesto de democracia directa que puede ser solamente consultivo o puede ser también vinculante.

Se formula como una pregunta alternativa a la que sólo puedes responder SI o NO.

25 – ¿Qué es un SINDICATO?

Es una forma de organizarse los trabajadores (la clase obrera) para defender colectivamente sus condiciones de vida y de trabajo.

El sindicato de clase tiene una visión general de los problemas sociales y defiende los intereses de todos los trabajadores. Defiende de forma integral los derechos, intereses y aspiraciones del mundo del trabajo.

26 – ¿A qué llamamos ACCIDENTE DE TRABAJO?

Es el que le sucede al trabajador durante su jornada de trabajo, cuando está realizando su trabajo o como consecuencia de este. Se trata de cualquier lesión (medicoquirúrgica, perturbación psíquica o funcional) permanente o transitoria.

Cuando el accidente se produce en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a tu casa, el accidente laboral recibe el nombre de in itinere.

27 – ¿Y un ANTICIPO?

Es el pago que nos hace el empresario a los trabajadores a cuenta de salarios. No debemos olvidar que este pago en ningún caso debe devengar intereses.

28 – ¿En qué consiste un ACTO DE CONCILIACIÓN?

Cuando como trabajador recibes una carta de despido o te despiden verbalmente y consideras que esta decisión no es justa, debes iniciar las actuaciones de conciliación. Es un requisito previo para tramitar cualquier despido ante el Juzgado de lo Social.

Se trata de llegar a un acuerdo beneficioso entre las dos posturas encontradas (empresa y trabajador).

29 – ¿Qué es un APERCIBIMIENTO?

Se trata de comunicar algo (al empresario o al trabajador) y advertir de las consecuencias que puede traer no cumplir con lo que nos han comunicado.

30 – ¿Para qué una BOLSA DE EMPLEO?

Pretende facilitar la colocación de los trabajadores. Puedes acudir a ellas cuando quieras encontrar un trabajo. Consiste en poner en contacto a quienes están sin ocupación con quienes necesitan gente para trabajar.

31 – ¿Qué nos dice el CALENDARIO LABORAL?

Consiste en la distribución horaria anual de la jornada elaborada por la empresa.

En él se indican el número de horas que hay que trabajar cada día laborable. Se indican los días de trabajo efectivo, los descansos, los días festivos y otros en los que no se trabaje.

Debes encontrarlo en tu centro de trabajo expuesto en un lugar visible.

32 – ¿Qué son los COMPLEMENTOS SALARIALES?

Son las cantidades que se suman a tu salario base como consecuencia de tus condiciones personales (antigüedad, titulación, idiomas...), de las circunstancias en las que realizas tu trabajo (toxicidad, penosidad, nocturnidad, disponibilidad horaria, responsabilidad...) o de la situación y resultados de la empresa (pluses de asistencia y puntualidad, participación en beneficios de la empresa...)

33 – EL CONTRATO DE TRABAJO.....

.....es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que de forma voluntaria los dos se obligan a una relación laboral. Tú como trabajador prestas determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, él a cambio te entregará una retribución periódica.

34 – ¿Qué es un CURRICULUM?

Lo utilizamos en la búsqueda de empleo. En la mayoría de las empresas ya es un requisito imprescindible presentarlo a la hora de solicitar un trabajo.

Es un documento en el que vamos a reunir nuestras experiencias laborales y nuestra formación, educación, etc.

32 – ¿Qué son los COMPLEMENTOS SALARIALES?

Es un medio para buscar empleo o solicitar formación a través de las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo. Esta solicitud la puedes presentar estés desempleado o no con el fin de recibir ofertas de empleo. Si estás desempleado debes inscribirte para recibir cursos de formación.

36 – ¿A qué llamamos DESCANSOS?

El tiempo que los trabajadores estamos liberados de prestar nuestros servicios a la empresa pero sí nos lo pagan aún sin trabajar.

Se consideran descansos: los semanales, las fiestas laborales y las vacaciones anuales.

37 – ¿Qué es el DESPIDO?

Esta acción la decide el empresario, es él quien unilateralmente termina la relación laboral con el trabajador.

Una vez que se ha realizado el despido este puede ser procedente, improcedente o nulo, dependiendo de la causa que tu empresa haya alegado y según resuelva el Juzgado de lo Social, que es a quien corresponde tratar estos temas.

38 – Una EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).....

..... contrata a los trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa (empresa usuaria).

39 – ¿En qué consiste una ENTREVISTA DE TRABAJO?

Una vez pasas las primeras pruebas llega el momento de la entrevista, es el momento del contacto personal. Aquí es donde tienes la ocasión de convencer al entrevistador de que tú eres la persona idónea para el puesto. Debes probar que estás realmente interesado.

Debes demostrar que sabes, puedes y quieres ocupar el puesto.

40 – ¿Qué entendemos por EXCEDENCIAS?

Es la suspensión del contrato de trabajo a petición del trabajador. Puede producirse de forma forzosa o voluntaria.

Recuerda que la excedencia será forzosa para desempeñar un cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Te da derecho a conservar tu puesto de trabajo y la antigüedad.

Para solicitar la voluntaria debes tener como mínimo 1 año de antigüedad, y tienes derecho preferente de ingreso cuando haya una vacante.

41 – Un EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.....

..... consiste en obtener de la Autoridad Laboral competente una autorización para suspender o extinguir la relación laboral.

Deben concurrir determinadas causas y se deben garantizar los derechos de los trabajadores.

Es el empresario quién lo inicia o los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

42 – ¿Cuándo se EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL?.

Es la extinción del contrato de trabajo, significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador.

En este momento cesan las obligaciones que como trabajador tienes con la empresa y las que la empresa tiene contigo.

La extinción puede ser por voluntad de las partes (de mutuo acuerdo entre la empresa y tú); por voluntad del empresario (es el empresario quien expone las causas); por voluntad del trabajador (es el empleado quien decide marcharse) o por desaparición o incapacidad de las partes.

43 – ¿Qué es el FINIQUITO?

Es un documento que el trabajador firma cuando finaliza su relación laboral con la empresa. Con esta firma quedas libre de tu obligación de trabajar a las órdenes del empresario, y este queda libre de abonarte cantidad alguna posteriormente.

En este documento se te deben incluir los días de sueldo no abonados, la indemnización, las partes proporcionales de las pagas extras y los días de vacaciones no disfrutados.

44 – ¿Para qué sirve el FOGASA?

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un Organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sirve para garantizar a los trabajadores el cobro de salarios, indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral. No siempre es necesario que el empresario sea insolvente para que se haga cargo de los pagos.

Debes saber que los salarios de los trabajadores no satisfechos por los empresarios tendrán preferencia sobre otros créditos. Y que el plazo de solicitud es de 1 año desde la fecha del acto de conciliación, sentencia o resolución.

45 – ¿Qué son las GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS?

Son parte del salario y los trabajadores tenemos derecho, al menos, a 2 pagas extraordinarias.

El importe se pactará en convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores.

La empresa las debe abonar una en Navidad y otra en el mes que se acuerde en convenio colectivo o entre empresario y representantes de los trabajadores. También se podrán prorratear en las doce mensualidades si así se acuerda en convenio.

46– ¿Qué indica el HORARIO DE TRABAJO?

Determina el momento exacto del comienzo y final de la jornada de trabajo.

Lo fija el empresario y es distinto para cada empresa. Incluso puede ser diferente dentro de cada una y se regulará en el Convenio Colectivo de la tuya.

El empresario no puede modificar el horario de trabajo porque sí, tiene que deberse a causas legales, de lo contrario puede suponer modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

47 – ¿Cuándo hacemos HORAS EXTRAORDINARIAS?

Cuando trabajamos sobrepasando la duración máxima de la jornada ordinaria.

Son voluntarias salvo cuando se prestan por pacto o por motivos estructurales o de fuerza mayor.

Recuerda que no te las pueden pagar a un valor inferior a una hora ordinaria.

Están prohibidas para los menores de 18 años, los contratados a tiempo parcial, los trabajadores nocturnos y los trabajadores con discapacidad.

Debes saber que no se pueden hacer más de 80 horas extraordinarias al año (sin contar las realizadas por fuerza mayor).

48 – ¿Qué es la INCAPACIDAD TEMPORAL?

Se encuentran en esta situación los trabajadores que temporalmente no pueden trabajar a causa de enfermedad (común o profesional) o accidente (de trabajo o no). Durante este tiempo reciben asistencia sanitaria.

Es imprescindible que estés en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.

49 – ¿Qué es la JORNADA DE TRABAJO?

La jornada de trabajo o laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.

Se fija por Ley, convenio colectivo o contrato individual, y sirve para establecer el salario. La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El número de horas ordinarias no podrá ser superior a 9 diarias, salvo pacto en contrario. En todo caso si eres menor de 18 años no podrás realizar mas de 8 horas diarias (incluido el tiempo de formación)

50 – LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el pilar fundamental para desarrollar la protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

Esta Ley se encarga de protegerte frente a los riesgos que puedes encontrar en tu trabajo y que afectan a tu salud y a tu seguridad.

Debes saber que no solo incumbe a los trabajadores, sino también a las Administraciones Públicas, a los empresarios y a los representantes de los trabajadores.

51 – La MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Son sustanciales las modificaciones que la empresa hace de tu jornada de trabajo, del horario, del régimen de trabajo a turnos, del sistema de remuneración, del sistema de trabajo y rendimiento y de tus funciones.

Recuerda que la empresa debe probar las razones que tiene para hacer estos cambios, y que debe avisarte con una antelación mínima de treinta días.

52 – ¿Cuándo se produce la MOVILIDAD GEOGRÁFICA?

Consiste en el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo en distinta localidad. Debe implicar cambio de residencia, y no debes haber sido contratado específicamente para trabajar en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes. Además, el desplazamiento tiene que ser de más de 12 meses en un período de 3 años.

53 – ¿Qué es una NÓMINA?

Es un recibo del salario justificativo de lo que percibes mensualmente, y el empresario tiene obligación de entregártelo junto con tu salario. Debe ser un modelo oficial en el que se detalle el salario base, horas extras, complementos salariales, etc., así como las deducciones por IRPF y por Seguridad Social, los datos fiscales patronales y tus datos fiscales como trabajador.

Debes saber que la firma de la nómina solo supone que has recibido la cantidad que indica ésta, y no que estás conforme con lo pagado. Puedes reclamar después de firmar si hay diferencia entre lo que te han pagado y lo que deberías haber percibido.

54 – ¿Cuándo tengo derecho a PERMISOS REMUNERADOS?

Debes saber que previo aviso y con justificación posterior a la empresa, puedes ausentarte del trabajo con derecho a remuneración en determinados casos.

Los motivos por los que tienes derecho a estos permisos son por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento o accidente o enfermedad grave de parientes, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber inexcusable, representación sindical, lactancia, etc.... El tiempo al que tienes derecho en cada caso se especifica en el Convenio Colectivo que afecte a tu empresa, y en general en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37).

55 – Las PRESTACIONES POR DESEMPLEO.....

..... se han establecido para proteger a algunos colectivos en paro. Hay dos niveles, uno contributivo y otro asistencial.

Para acceder a la prestación por desempleo de nivel contributivo es necesario haber cotizado a la Seguridad Social para el desempleo.

La prestación de nivel asistencial también se llama subsidio y hay varios supuestos en los que puedes acceder a ella. Por ejemplo si has agotado la prestación contributiva o no has cotizado el periodo mínimo, si eres trabajador emigrante retornado, etc...

56 – ¿Cuándo alguien está en QUIEBRA?

Quiebra es sinónimo de bancarrota definitiva. Es una situación jurídica en la que una persona, empresa o institución no dispone de recursos económicos para hacer frente a los pagos que debe realizar.

57 – ¿A qué llamamos RECURSOS HUMANOS?

En general, en una empresa es el trabajo que aportamos todos los empleados y colaboradores.

Normalmente consiste en que una persona o departamento concreto (los profesionales de Recursos Humanos) se encarga de seleccionar, contratar, formar, emplear, etc.

Estas funciones ayudan a que tú como trabajador, como persona, formes parte de la estrategia de la empresa.

58 – La RELACIÓN LABORAL comienza....

..... cuando de forma voluntaria prestas determinados servicios al empresario bajo su dirección y a cambio él te entrega una retribución periódicamente. Estas obligaciones cesan cuando se extingue el contrato de trabajo.

59 – ¿Qué es el SALARIO?

Llamamos así a lo que percibimos en dinero o en especie por prestar nuestros servicios profesionales a una empresa.

La mayor parte del salario la debemos percibir en efectivo (en moneda de curso legal) pero podemos recibir hasta un 30% en especie (productos de empresa, vivienda, coche...).

Para los empleados del hogar el salario en especie puede ser el 45% del total.

Recuerda que el salario que recibas no debe ser discriminatorio por razón de sexo.

60 – ¿Y el SALARIO BASE?

Es la retribución que recibimos y que se fija por unidad de tiempo o de obra.

Cuando se fija en unidad de tiempo se puede hacer por hora, día, mes o año y no se tiene en cuenta la cantidad de trabajo producido. Cuando se fija por hora o día lo llamamos jornal y el pago se realiza por días, semanas o quincenas. Si el salario se fija por mes o año lo llamamos sueldo y el pago es mensual.

Cuando se fija por unidad de obra solo se tiene en cuenta la cantidad de trabajo realizado. Se paga por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados sin tener en cuenta el tiempo invertido. Lo conocemos como “trabajo a destajo”.

61 – ¿Para qué el SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL?

Supone una garantía salarial mínima para los trabajadores. Es el sueldo mínimo legal que un trabajador puede cobrar.

El Gobierno lo fija anualmente consultando antes a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas.

Para acordar su cuantía se tienen en cuenta factores como el IPC (índice de precios al consumo), la productividad media nacional o la situación económica en general.

Se revisará semestralmente si no se cumplen las previsiones del IPC.

Debes saber que la cuantía del SMI es inembargable, y que fue en el año 1998 cuando se equiparó el de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad.

En 2007 se fijó en 19,02 €/día, 570,6 €/mes y 7.988,4 €/año.



62 – ¿Qué es el SUBSIDIO POR DESEMPLEO?

Es una prestación por desempleo a nivel asistencial y hay dos tipos.

Una para trabajadores que han agotado la prestación contributiva, para los que no han cotizado el periodo mínimo para acceder a la contributiva, para emigrantes retornados, para excarcelados y para trabajadores que después de una revisión de su invalidez son declarados plenamente capaces o inválidos parciales.

Otra para trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario que vivan en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

63 – SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es la interrupción temporal de la prestación laboral. No se rompe el vínculo contractual que tienes con tu empresa, pero sí desaparecen las obligaciones de las dos partes. Por un lado la del trabajador a trabajar y por otro la de la empresa a remunerar el trabajo.

64 – EITRABAJO NOCTURNO.....

.....es el que realizamos entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El trabajo realizado entre estas horas tendrá una retribución específica que se negociará en convenio colectivo. Recuerda que si eres menor de 18 años no podrás realizar trabajos nocturnos.

65 – ¿Qué son las VACACIONES?

Son los días dentro de un año en que los trabajadores toman un descanso total. Estos días de descanso son remunerados y se pactan de forma individual o colectiva, pero nunca pueden ser inferiores a 30 días naturales.

Se fijarán de acuerdo entre el empresario y el trabajador según los convenios colectivos. Cada empresa fijará su calendario de vacaciones.

Debes conocer la fecha que te corresponde, al menos 2 meses antes de que comiencen.

Los días de vacaciones que no disfrutes no puedes cobrarlos, salvo que se extinga tu contrato y no sea posible tomarlos.