



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

NR

SI

No

1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales
2. Me pagan en forma regular
(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)

02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación
Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación

03/13 Vacaciones

- | | | |
|--|---|----|
| 7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?* | | |
| | 1 | 3 |
| 8. Me pagan los días festivos y religiosos | 2 | 4+ |
| 9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana | | |

04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente
Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido

05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad
Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada)
Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares
A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles

06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas

*En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".

- 21. Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal
- 22. Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad
- 23. Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad
- 24. Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo

07/13 Salud y Seguridad

- 25. Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable
- 26. Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis
- 27. Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia
- 28. Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales

08/13 Licencia por Enfermedad

- 29. Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad
- 30. Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo
- 31. Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad
- 32. Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono

09/13 Seguridad Social

- 33. Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60
- 34. Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera
- 35. Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo
- 36. Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente

10/13 Trato justo

- 37. Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación
- 38. Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo
- 39. Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: *

Sexo / género

Raza

Color

Religión

Orientación política

* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento

Origen Social / Casta

Responsabilidades familiares / situación de la familia

Edad

Discapacidad / VIH-SIDA

Afiliación sindical y actividades conexas

Idioma

Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)

Estado Civil

Apariencia física

Embarazo /Maternidad

40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión

11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes

Es el número de Sí acumulados

La puntuación de es veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalarario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Trabajo y Salarios

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Salario Mínimo

En España, el Gobierno fija anualmente el salario mínimo interprofesional por Real Decreto tras un período de consulta con los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales. Los salarios también se fijan a través de convenio colectivo. La legislación sobre el salario mínimo se aplica a los trabajadores de todas las ocupaciones: agricultura, industria, servicios. El Gobierno fija los salarios mínimos teniendo en cuenta la tasa de inflación, el desarrollo económico y la productividad, costo de vida, las necesidades de los trabajadores y sus familias y el nivel de los salarios y de los ingresos en el país. La legislación sobre el salario mínimo se aplica a los trabajadores de todas las ocupaciones: agricultura, industria, servicios. La legislación sobre el salario mínimo no se aplica a ciertos trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, directores ejecutivos, trabajadores no remunerados, trabajadores familiares voluntarios.

Además, todos los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones por año, uno de ellos con motivo de la Navidad y la otra en el mes que se establece por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. El importe de estas bonificaciones también se establecerá en los convenios colectivos.

Cualquier omisión o acción cometida por el empleador en violación de la legislación laboral o el contrato colectivo es considerada una ofensa laboral. Un inspector laboral autorizado puede llevar a cabo una inspección en el lugar de trabajo para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y los contratos colectivos. Las multas dependen de la seriedad del crimen y pueden ir de los 60 a los 37,920 Euros.

Fuente: Real Decreto 2/2015, la promulgación de la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art. 1, Art 11 (1-2), Art. 26 (3), art. 27, art. 31; y el Real Decreto Legislativo 5/2000, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social Art.5, art. 40

DECENTWORKCHECK.ORG

Pago regular

El Salario son todas las prestaciones económicas, en dinero o en especie, que el empleado obtiene (de la empresa) por la prestación de servicios. Este beneficio debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y las de su familia. La empresa puede pagar a un empleado su salario en efectivo, con cheque, o por transferencia bancaria directa a la cuenta bancaria del empleado. La empresa debe dar al empleado un recibo individual por el pago de salarios, que deben cumplir con el modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los salarios se pagan generalmente en forma mensual, y nunca por períodos más largos. La empresa debe entregar al trabajador un recibo de sueldo en el que consten claramente los datos de la empresa y el trabajador, el salario, las deducciones (incluyendo contribuciones a la Seguridad Social del trabajador y del IRPF (impuesto sobre la renta) las deducciones). La empresa es responsable de todas las contribuciones y, por tanto, deduce la cantidad correcta para el impuesto sobre la renta (IRPF) y de cotizaciones a la Seguridad Social debidas en virtud de la ley. La cantidad que se deduce de IRPF depende de pago y las circunstancias personales y familiares (niños y personas a cargo del trabajador). El pago de los salarios tiene que ser puntual y documentado en la fecha y en el lugar convenido o conforme a los usos y costumbres. El plazo periódico de pago de salarios no podrá exceder de un mes. El trabajador o trabajadora y, con su autorización, su / sus representantes legales, tienen derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin estar obligado a esperar a que el día señalado de pago. La empresa está obligada a pagar el 10% de interés en el caso de retraso en el pago de sueldos.

El Estatuto de los Trabajadores exige que el pago de los salarios quede reflejado en una nómina. Dicha nómina debe reflejar de manera clara los pagos (salario base, allowances, salario es especie, pagos no salariales, etc) y deducciones (Seguridad Social impuestos, contribuciones, etc.) y debe seguir el modelo establecido en el convenio colectivo de referencia. En ausencia de convenio colectivo la nómina debe ajustarse al formato aprobado en la Orden Núm. ESS/2098/2014.

Fuente: Real Decreto 2/2015, promulgación del Estatuto de los Trabajadores Art.26 y 29

DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 Compensación

Legislación sobre Compensación:

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Royal Decree 1561/1995

Compensación por horas extras

"Las horas normales de trabajo son 09 horas al día y 40 horas a la semana, como promedio durante un período de referencia de doce meses. El límite máximo de las horas extraordinarias es de 80 horas al año. Los convenios colectivos o los contratos individuales deberán determinar si se pagarán las horas extras o se compensarán con tiempo libre, en ningún caso a una tasa más baja de las horas de trabajo ordinarias. A falta de tal acuerdo, las horas extraordinarias se compensará con tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes al tiempo extra que se trabajó. procedimiento de compensación se determina por el Convenio Colectivo o contratos individuales. Las disposiciones de las horas extraordinarias proporcionadas por el Real Decreto N ° 1 Estatuto de los Trabajadores, se aplica a los trabajadores del servicio doméstico. Para los trabajadores a tiempo parcial las horas extras se pagan a razón de 15% de las horas normales especificados en el contrato del empleo. Los convenios colectivos pueden autorizar un límite superior, hasta un máximo de 60% de las horas normales. En cualquier caso, el total de horas trabajadas no puede exceder de la duración normal del horario de los trabajadores a tiempo completo y las normas relativas a los períodos de descanso deben ser respetados. Las horas extras son voluntarias. Para los trabajadores de turno de noche, se prohíbe el trabajo de horas extras.

Fuente: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art. 34 y 35

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo nocturno es el trabajo realizado entre 10 p.m.-06 a.m. Un trabajador que realiza un un tercio de su tiempo de un tercio de su tiempo de trabajo se considera un trabajador nocturno. Los trabajadores no se considera un trabajador nocturno. Los trabajadores no pueden realizar más de 8 horas durante la noche como promedio durante un período de 15 días. Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias. El Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta con los sindicatos y los representantes de los empleadores, podrá establecer limitaciones o extensiones a estos límites para aquellos sectores y trabajos que tienen características especiales y que requieran más o menos horas de trabajo.

El trabajo nocturno tiene una retribución fija en el convenio colectivo, a menos que el salario se establezca teniendo en cuenta que se trata de trabajo nocturno o que el tiempo de descanso se Los trabajadores nocturnos tiene derecho a un chequeo médico Los trabajadores nocturnos tiene derecho a un chequeo médico a intervalos periódicos. La seguridad y la a intervalos periódicos. La seguridad y la salud de los trabajadores nocturnos deben ser protegidos en la medida requerida por la naturaleza del trabajo. Los trabajadores nocturnos con problemas de salud relacionados con el hecho de que se está realizando el

DECENTWORKCHECK.ORG

trabajo nocturno tienen derecho a ser trasladados a otro puesto de trabajo durante el día. Para las mujeres embarazadas y las mujeres que han dado a luz recientemente, las condiciones y las horas de trabajo, incluyendo el trabajo nocturno deberán ajustarse para que no afecten a la salud de las mujeres embarazadas o en lactancia. Si las medidas de adaptación no son suficientes o son impracticables, la trabajadora puede ser transferida a otro puesto de trabajo o función, mientras que en algunos casos, incluso puede resultar necesario suspender su contrato.

El número máximo de horas de trabajo nocturnas para aquellos que realizan actividades especialmente riesgosas, extenuantes o de estrés mental, es de 8 horas en un periodo de 24 horas. Los trabajos que involucran riesgos especiales o estrés físico o mental están definidos en el contrato colectivo o en el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El máximo de horas laborales para dichos trabajadores puede excederse solo en el caso que sea necesario prevenir o reparar daños o cuando las irregularidades en los turnos no sean atribuibles a la empresa.

Fuente: Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art 36 (1-4) y Art. 34 (7); Ley No.31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales Art.26 modificada por la Ley N º 39 / 1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores; Real Decreto 1561/1995

Días de descanso compensatorios

Según art.36 (3) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen trabajo por turnos, incluidos domingos y festivos, pueden restringir a equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar el trabajo necesario para uno o más días a la semana. En el caso de que un día festivo nacional coincida con el domingo o cualquier otro día de la semana, el Gobierno puede moverlo al lunes. El artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 establece claramente que si un trabajador trabaja en un descanso semanal o festivo, a él / ella debe proporcionarse ya sea el día de fiesta compensatorio o un pago a razón de 175% de la tarifa normal. "Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas o de organización, los trabajadores no puedan disfrutar del día festivo o día de descanso semanal, la empresa está obligada a pagar a los empleados, además de los salarios de la semana, por lo menos el 175% de los salarios normales para la horas trabajadas en el descanso semanal o festivo a menos que se proporcione un descanso compensatorio".

Fuente: Real Decreto N º 1 Estatuto de los Trabajadores art.36 (3), art. 37 (2); Real Decreto N º 2001/1983 art.47

DECENTWORKCHECK.ORG

Compensación por Trabajo en fines de semana o días festivos

Si el domingo o el trabajo en festivos se considera en la definición de las horas extraordinarias, los empleados y empleadas tienen derecho al pago de horas extras, que no puede ser inferior a la tasa de las horas de trabajo ordinarias, o a una compensación en tiempo libre. Si no hay un acuerdo en este sentido, las horas extraordinarias se compensarán con períodos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes el tiempo extra que se trabajó. El procedimiento de compensación se fija por convenio colectivo o contrato individual. El artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 establece claramente que si un trabajador trabaja en un descanso semanal o festivo, a él / ella se le debe proporcionar ya sea un día de fiesta compensatorio o el pago a razón de 175% de la tarifa normal. "Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas o de organización, los trabajadores y trabajadoras no puedan disfrutar del día festivo o día de descanso semanal, la empresa está obligada a pagar a los empleados, además de los salarios de la semana, por lo menos el 175% de los salarios normales para las horas trabajadas en el descanso semanal o festivo a menos que se proporcione un descanso compensatorio".

Fuente: Real Decreto N.º 1 Estatuto de los Trabajadores art.35 (1); Real Decreto N.º 2001/1983 art.47

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 Vacaciones

Regulaciones sobre vacaciones:

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos

Pago de vacaciones / Vacaciones anuales

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales por año. El número exacto de días se establecerá en el convenio colectivo aplicable, y los empleados no pueden optar por recibir el pago en lugar del tiempo libre. El período durante el cual se deben tomar vacaciones es el que se acuerde entre el empleado y la empresa. Sin embargo, si no son capaces de hacerlo, el Tribunal laboral será quien lo determine, y esa decisión será vinculante y definitiva. Las vacaciones anuales generalmente se debe tomar en el ejercicio en que se devengan y, sólo en circunstancias excepcionales, podrán trasladarse al siguiente año. La compensación no debe ser pagada, en lugar de días de fiesta, salvo que el trabajador finalice su contrato antes del período de vacaciones devengadas. Los trabajadores de servicio doméstico tienen derecho a disfrutar de vacaciones anuales con una duración total de 30 días naturales, que se pueden dividir en dos o más períodos, siempre que uno de ellos tenga una duración de al menos 15 días naturales consecutivos. Si el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o en el período de suspensión del contrato, incluso cuando el año natural al que corresponda la licencia anual puedea haber terminado.

Fuente: Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores, art. 38 (1-2), Real Decreto 1620-2011 Art. 9 (7)

Pago de días festivos

Los días festivos son días de descanso retribuidos de carácter religioso o conmemorativo. Los días festivos no podrán superar 14 al año, de las cuales dos serán fiestas locales. Los días festivos en España no se celebran en todas las regiones, se permite un máximo de 14 días festivos al año. De ellos, un máximo de nueve días de fiesta en España son elegidos por el gobierno nacional y por lo menos dos de ellos son seleccionados a nivel local. Estas vacaciones de España podrán ser sustituidos por las comunidades autónomas con otra fecha. También puede haber fechas adicionales celebradas como días festivos regionales, que pueden variar de región a Estatuto de los Trabajadores art.37 (2))

Fuente: Estatuto de los Trabajadores art.37 (2)

DECENTWORKCHECK.ORG

Día de descanso semanal

Se establece un periodo de descanso semanal en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal/periodo ininterrumpido de día y medio (36 horas) que debe incluir, como regla general, la tarde del sábado (o la mañana del lunes) y todo el domingo. El descanso semanal puede acumularse por dos semanas. Los trabajadores jóvenes tienen derecho a días ininterrumpidos de descanso semanal.

El Estatuto de los Trabajadores tiene disposiciones sobre los descansos diarios de al menos 15 minutos cuando la jornada laboral exceda de 6 horas. El descanso diario para los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) es de 30 minutos después de cuatro horas y media de trabajo consecutivo. El período de descanso diario al terminar el trabajo es de 12 horas bajo la ley. Tiempo libre de al menos 24 horas dentro de un período de siete días, a condición de que hayan realizado trabajo durante la semana anterior.

Fuentes: §34(3, 4 & 7) y 37(1) del Decreto Real No. 2/2015 por el que se promulga el Estatuto de los Trabajadores

DECENTWORKCHECK.ORG

04/13 Seguridad Laboral

Regulaciones sobre condiciones laborales:

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Contrato escrito

El contrato de trabajo puede ser por escrito o verbal, pero cualquiera de las partes podrá solicitar un contrato de trabajo por escrito al inicio o en cualquier momento durante el transcurso de la relación laboral. Debido a sus características particulares, ciertos tipos de contrato deben ser por escrito. Estos incluyen los contratos a tiempo parcial, los contratos fijos discontinuos, contratos temporales por obra o servicio determinado, los contratos de duración determinada que duren más de cuatro semanas, los contratos en prácticas y contratos de teletrabajo. Las empresas están obligadas a proporcionar contratos de trabajo a todos los empleados y empleadas especialmente cuando el contrato no se realiza por escrito: la identidad de la empresa y del trabajador o trabajadora, fecha de inicio, duración del contrato, la categoría profesional y las características del puesto y las tareas a realizar, las condiciones de trabajo, tales como el importe de la remuneración y los tiempos de trabajo, el lugar de trabajo, la duración de las vacaciones, etc, el período de prueba y el convenio colectivo aplicable. Una vez que el contrato ha sido firmado por ambas partes, la empresa debe informar a los servicios públicos de empleo de los contenidos y cualquier extensión del contrato. Aunque los términos y condiciones del empleo se pueden cambiar durante el período de empleo, las empresas deben cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en las leyes laborales.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art. 8-16 en especial el artículo 8.5

Contratos de duración determinada

Un contrato de duración determinada podrá celebrarse en cualquiera de las siguientes situaciones: personas, ya sea con un título universitario o medio-o de formación profesional de alto nivel, o los que no tienen una cualificación profesional específica podrán celebrar un contrato de trabajo en prácticas; el trabajador o trabajadora puede ser contratado para realizar una obra o servicio determinado; para cumplir con el aumento temporal de la carga de trabajo; sustitución de trabajadoras con permiso de maternidad u otras licencias; contrato a plazo fijo para el primer empleo de jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral o experiencia de trabajo de menos de tres meses; y el contrato de "relevo", por el cual un empleado empleada es contratado para cubrir las horas de otro mayor que trabaja a tiempo parcial en el periodo hasta la jubilación.

El número máximo de contratos de duración determinada depende de la razón por la cual se formalizó el contrato. Si se concluye para abordar aumento temporal de la carga de trabajo, el contrato de duración determinada puede ser prorrogado o renovado una sola vez, dentro de la duración máxima (6 meses en cualquier período de 12 meses, que puede ampliarse a 12 meses en cualquier periodo de 18 meses por convenio colectivo). Para los contratos de trabajo o de servicios específicos, la duración máxima es de 36 meses lo que permite una nueva prórroga de 12 meses. No hay límite en los sucesivos contratos de duración determinada en el tiempo máximo de duración. La duración máxima de los contratos de formación y

DECENTWORKCHECK.ORG

aprendizaje es de un año (mínimo) a tres años (como máximo). No hay límite en la duración del contrato de un trabajador con discapacidad. Para profesionalizar los contratos, la duración oscila entre 6 meses y 2 años. La duración máxima de un contrato de relevo para los trabajadores y trabajadoras cercanos a la jubilación, es la duración del tiempo hasta que la persona sustituida alcance la edad de 65 hasta un máximo de 48 o 52 meses, de acuerdo con la edad de un trabajador o trabajadora que se jubila. Los empleados o empleadas a duración determinada no deben ser discriminados en comparación con los indefinidos, salvo si existe una justificación objetiva para ello. Un trabajo de duración determinada que se celebre sin justificación se hace en fraude de ley y, como tal, da lugar a un empleo indefinido.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art 15.1.b y la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de 2010

Período de prueba

La duración máxima del período de prueba se establece de acuerdo con las disposiciones de los convenios colectivos. Sin embargo, en ausencia de un convenio colectivo, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos cualificados, o dos meses para los demás trabajadores o trabajadoras. En las empresas con menos de 25 trabajadores /as el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los que no sean técnicos cualificados. Durante el período de prueba, el trabajador /a tendrá los mismos derechos y obligaciones que un empleado permanente, excepto en lo que se refiere a la terminación. Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación durante este período sin las disposiciones de preaviso aplicables normalmente, y sin el pago de ninguna compensación. Un nuevo tipo de contrato de trabajo, creado en 2012, el Contrato Permanente de Empleo de Apoyo a Emprendedores está disponible exclusivamente a las PYME con menos de 50 empleados, establece la duración del período de prueba de 1 año.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, art. 14

Preaviso

Los despidos pueden ser clasificados como despidos disciplinarios y despidos objetivos. Las razones para el despido disciplinario incluyen una violación grave y negligente del contrato por parte del empleado / a como el absentismo repetido e injustificado o la falta de puntualidad, o la falta de disciplina o desobediencia en el trabajo, o una ofensa verbal o física contra el empresario, compañeros de trabajo o sus familiares, o una violación de la buena fe contractual, o una reducción continua y deliberada en la eficiencia y los resultados, o la embriaguez habitual o toxicomanía si esto tiene un efecto negativo sobre el trabajo del empleado /a. Por otra parte, los despidos objetivos pueden basarse en la ineptitud hacia el trabajo, o la falta de adaptación a las modificaciones técnicas pertinentes para su papel, o por despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas, o el absentismo, aunque justificado e intermitente, cuando el grado de absentismo alcanza ciertas cuotas legales.

DECENTWORKCHECK.ORG

Generalmente no hay plazo de preaviso legal que una empresa tiene que observar para despedir a un empleado. Cuando una empresa despide a un empleado /a, los plazos de preaviso se aplicarán sólo cuando se produzca por acuerdo entre las partes, un acuerdo colectivo aplicable o una política de la empresa. Sin embargo, los despidos individuales por causas objetivas están sujetos a un plazo de preaviso de 15 días, mientras que no se requiere un aviso de despido por motivos disciplinarios. Cuando sean aplicables los plazos de preaviso, el empresario también puede decidir pagar por falta de preaviso.

En el caso de extinción del contrato de trabajo de duración determinada, con una duración superior a un año, la empresa debe generalmente dar un preaviso mínimo de 15 días de antelación a la fecha de terminación. Si un empleado/a renuncia (ya sea contratado en virtud de un contrato de duración determinada o indefinido), él o ella debe dar al empresario la notificación definida por el convenio colectivo aplicable o por la costumbre y la práctica en el lugar de trabajo de que se trate (por lo general, el preaviso está en el rango entre los 15 días y un mes, aunque algunos convenios colectivos requieren preaviso de tres meses).

Fuentes: Estatuto de los Trabajadores, art. 51 (1)., Art. 53 (1c), art. 54, art. Estatuto de los Trabajadores, art. 51 (1)., Art. 53 (1c), art. 54, art. 55

Compensación por despido

En el caso de despido por razones objetivas (causas económicas/organizativas, de capacidad de los trabajadores/as y otras razones objetivas), la indemnización por despido se abona al trabajador/a en el momento de la notificación de terminación del contrato que se entrega al trabajador/a por escrito.

La indemnización por despido / redundancia es igual a 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 meses de salario. En caso de servicio de menos de un año, se le da al trabajador/a un pago prorrateado por despido (como 10 días de salario por 6 meses) (art. 53 (1) ET). Por otro lado, si un trabajador/a es despedido por motivos disciplinarios, no tiene derecho a indemnización por despido.

De conformidad con el art. 49 (1) c) del Estatuto de los Trabajadores, a la terminación de un contrato de duración determinada por el vencimiento del plazo o de la finalización de la obra, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización por despido (no aplicable a los los contratos celebrados con fines de formación o para reemplazar a los empleados que se ausentan temporalmente del puesto de trabajo. En cuanto a la contratación indefinida practicada por empresas de menos de 25 empleados, donde los contratos se extingan por razones objetivas - también con respecto a los despidos colectivos, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) pagará parte de la indemnización que corresponda al trabajador o trabajadora - equivalente a 8 días de salario por año de servicio, con los períodos de hasta 1 año prorrateado por meses- El FOGASA no es responsable de ningún tipo de compensación si la decisión de extinción se declara improcedente, por lo que el empleador debe pagar en tales casos la indemnización completa.

DECENTWORKCHECK.ORG

En el caso de despido improcedente, la indemnización es la siguiente:

- i. para los empleados/as cuyos contratos comenzaron a partir del 12 de febrero 2012, el pago se fija en 33 días de salario por año de servicio con la empresa, hasta un máximo de 24 mensualidades.
- ii. para los empleados/as cuyos contratos comenzado antes del 12 de febrero de 2012 el pago se ha fijado en 45 días de salario por año de servicio con el empleador antes del 12 de febrero de 2012 y 33 días de salario por año de servicio con la empresa desde el 12 de febrero de 2012. El pago total no suele sobrepasar los 720 días de salario, aunque puede ser de hasta 42 meses para los empleados con largo período de servicio antes del 12 de febrero de 2012.

Al final de un contrato temporal, excepto para los interinos y los de formación el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional del importe que correspondería de pagar doce días de salario por cada año de servicio. La indemnización se calcula como sigue:

- i. Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales formalizados hasta Diciembre de 2011.
- ii. Nueve días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados desde el 1 de Enero de 2012.
- iii. Diez días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados desde el 1 de Enero de 2013
- iv. Once días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados desde el 1 de Enero de 2014.
- v. Doce días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados (concluded) desde el 1 de Enero de 2015.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art.33 (8), Art. 49 (1c), Art.51-56

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 Responsabilidades Familiares

Regulaciones sobre condiciones laborales

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Licencia por paternidad

En los casos de parto, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspender su contrato por cuatro semanas consecutivas, que se pueden extender en caso de parto múltiple, adopción o acogimiento en dos días más por cada hijo a partir del segundo hijo. Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá dar aviso por adelantado al empresario, con la debida antelación, de su intención de ejercer este derecho. El pago se realiza por el 100% de los ingresos, pagados por la Caja de la Seguridad Social con el mismo techo que la licencia por maternidad y financiado por las contribuciones de la seguridad social de los empresarios y los empleados, a excepción de los dos primeros días que son pagados por las empresas en el sector privado o los trabajadores autónomos. El Gobierno ha retrasado la puesta en práctica de la extensión a 4 semanas hasta el año 2015. El permiso de paternidad que se aplica actualmente, sin embargo, es sólo 15 días extendidos en dos días por hijo en el caso de nacimientos múltiples (o adopción o acogida) o si el niño/a tiene una discapacidad; y de 15 a 20 días para las familias numerosas o familias con una persona discapacitada. Los dos primeros días de la licencia de 15 días tienen que ser utilizados en el momento del nacimiento. Los 13 días restantes de la licencia de paternidad se pueden utilizar durante o inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad. En el sector público, el permiso de paternidad de 15 días tiene que ser tomado como un todo en el momento del nacimiento. Los padres también pueden utilizar Licencia de paternidad a tiempo parcial con el consentimiento del empleador.

Hasta el 31 de diciembre de 2016, los padres podían gozar de la licencia de paternidad por 15 días. A partir del 1 de enero de 2017, la licencia de paternidad es de cuatro semanas consecutivas, prorrogable por dos días por cada hijo a partir del segundo hijo. Hay dos días de permiso de nacimiento que son utilizados por los padres en el momento del nacimiento. La licencia de paternidad de cuatro semanas se puede tomar durante el permiso de maternidad o inmediatamente después del fin del permiso de maternidad, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial (si se prevé en el convenio colectivo o acuerdo individual con el empleador). Los trabajadores que gozan de permiso de paternidad disfrutan de la misma protección contra el despido que las que se encuentran en licencia de maternidad.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, art.48 bis del Estatuto de los trabajadores (Modificado por la Ley 9/2009)

DECENTWORKCHECK.ORG

Permiso parental

Los trabajadores/as tienen derecho a un permiso parental no remunerado de no más de 3 años para cuidar de su hijo biológico o adoptivo, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño o de la fecha de adopción. Cada hijo /a sucesivo da derecho al trabajador/a a un nuevo período de licencia que marca el final del actual período de licencia. Cuando ambos padres trabajan para la misma empresa, el empleador puede impedir el ejercicio simultáneo de permiso parental, por los motivos de riesgos del negocio. Durante el primer año se garantiza la vuelta al mismo puesto de trabajo; después del primer año, la protección del empleo se limita a un trabajo de la misma categoría. No hay límites para el número de períodos de licencia que se pueden tomar hasta que tres años, sin período mínimo. Desde 2000, varios gobiernos regionales han tres años, sin período mínimo. Desde 2000, varios gobiernos regionales han introducido prestaciones uniformes. Sin embargo, estos beneficios se han reducido o abolido desde 2009 como consecuencia de la crisis fiscal. El permiso parental es de excedencia voluntaria, sin embargo los trabajadores en situación de excedencia reciben crédito por contribuciones a la seguridad social, que afectan a las cuentas de pensiones, cobertura de salud y nuevos derechos de maternidad o paternidad, para los dos primeros años en el sector privado y para todo el período en el sector público.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, se aprueba el Estatuto de los Trabajadores Art.46 (3); Ley 26/2015 sobre el permiso parental para la adopción y acogida

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos menores de edad y otras responsabilidades familiares

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una reducción de su tiempo de trabajo (entre un octavo y la mitad), con una reducción proporcional del salario, si es que son directamente responsables de un menor de ocho años (en el sector privado) o doce años (en el sector público) de edad, personas con discapacidad o sus familiares en determinadas circunstancias específicas. Los empleados/as pueden decidir, dentro de su horario de trabajo habitual, la extensión y la duración de la reducción del tiempo de trabajo. Se define como un derecho individual, y no está retribuido (aunque algunos gobiernos regionales han introducido pagos para los padres que reducen las horas de trabajo), pero los trabajadores que toman este "permiso a tiempo parcial" cotizan con hasta dos años de seguridad social a tiempo completo (que afecta a las cuentas de pensiones, y los nuevos derechos de licencia). En los casos de partos prematuros e hijos o hijas que, por alguna razón, permanecen hospitalizados después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora todos los días. Los padres también tienen también derecho a reducir su jornada de trabajo a un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Fuentes: Real Decreto Legislativo 1/1995, la promulgación de arte Estatuto de los Trabajadores. 37 (4)

DECENTWORKCHECK.ORG

06/13 Maternidad y Trabajo

Regulaciones sobre maternidad y trabajo

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Servicio médico gratuito

El Sistema Nacional de Salud brinda atención médica a todas las personas, financiada por la Seguridad Social, incluyendo entre otros, los servicios de atención a las mujeres: a) el seguimiento de cuidado y salud del embarazo. b) la preparación para el parto, c) visita al médico durante el primer mes después del parto, d) la detección de grupos de riesgo y detección precoz del cáncer ginecológico y de mama, de acuerdo con los programas establecidos por los servicios de salud, e) el tratamiento de las complicaciones patológicas de la menopausia, de acuerdo a los programas de servicios de salud. La hospitalización es posible en los hospitales del Sistema Nacional de Salud (Sistema Nacional de Salud) o los hospitales que operan bajo un acuerdo con este sistema.

Fuentes: Real Decreto 2766/1967 de 16 de noviembre, sobre el reglamento sobre las prestaciones de protección de la salud y la gestión de los servicios médicos en el General de la Seguridad Social Art. 14 (2), Real Decreto 63/1995, de 20 de enero sobre reglamentos de beneficios para la salud en el Art Sistema Nacional de Salud 1,2 (1), Anexo 1 (2,1)

Trabajo peligroso

Es responsabilidad del empresario evaluar los riesgos en el lugar de trabajo. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a procesos o agentes, el empleador tiene que determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición con el fin de evaluar cualquier riesgo para la salud de las mujeres así como del feto. Si la evaluación pone de manifiesto un riesgo para la seguridad o la salud o un efecto sobre el embarazo o la lactancia de una trabajadora, la empresa tiene que tomar las medidas dicho riesgo se dicho riesgo se evite (a través de un ajuste temporal de las horas). En el caso de la adaptación de las condiciones de trabajo o los tiempos de trabajo no sea posible o sea insuficiente para evitar los riesgos, debe ser transferida a otro puesto de trabajo compatible con su trabajadora a trabajadora a otro puesto no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la ley prevé la suspensión del contrato de trabajo. Durante la suspensión del contrato de trabajo, las mujeres tienen derecho a las prestaciones en efectivo del sistema de seguridad social hasta el inicio del permiso o que el hijo o hija cumpla nueve meses de edad. El o que el hijo o hija cumpla nueve meses de edad. El trabajo arduo (levantar, cargar, empujar o tirar de cargas); trabajos que impliquen la y el trabajo que requiera un y el trabajo que requiera un esfuerzo físico (periodos prolongados de estar sentado, de pie, la exposición a para las trabajadoras embarazadas y para las trabajadoras embarazadas y madres lactantes.

DECENTWORKCHECK.ORG

Fuentes: Ley N.º 31/1995 de Prevención de Riesgos en el Trabajo Art.26, el Real Decreto N.º 1/1994 de la Ley General de Seguridad Social Art.135, el Real Decreto N.º 1/1995, Estatuto de los Trabajadores art 48 (. 5), el Real Decreto 39/1997 reglamentos sobre Servicios de Prevención Art.4 (1), el Real Decreto N.º 783/2001 sobre el reglamento en materia de protección contra las radiaciones ionizantes Art.7

Licencia por maternidad

La duración total de la licencia por maternidad es de 16 semanas consecutivas en la que seis semanas son obligatorias y deben ser disfrutadas después del nacimiento, mientras que las diez semanas restantes pueden tomarse antes o después del nacimiento. En caso de parto múltiple, 2 semanas para cada hijo o hija a partir del segundo. A excepción de las 6 semanas de descanso obligatorio, si el niño o niña es prematuro o tiene que ser hospitalizado después del parto, el permiso se puede tomar después de la finalización de la hospitalización. Mediante la consolidación de un derecho a una reducción de jornada, las madres pueden en la práctica ampliar el permiso de maternidad de dos a cuatro semanas. Si después de la licencia de maternidad la madre aún necesita atención médica como consecuencia del nacimiento de su hijo y no puede trabajar, estará en situación de incapacidad temporal y con derecho a prestaciones por enfermedad del sistema de Seguridad Social. Si el niño o niña es prematuro o tiene que ser hospitalizado después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora todos los días. También tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta dos horas al día, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Las madres que trabajan tienen derecho a transferir hasta diez de sus 16 semanas pagadas de maternidad al padre con la condición de que tome las seis semanas después de dar a luz, que su pareja cumpla con los requisitos contributivos, y que la transferencia no ponga en peligro su salud. El permiso puede ser totalmente transferido o parcialmente transferido, por lo que ambos padres comparten a tiempo completo o parcial el permiso de manera coincidente. Si la madre fallece, el padre puede tomar los derechos de licencia de maternidad, con independencia de la situación del empleo anterior de la madre y de los derechos. La licencia de maternidad no se reduce en el caso de la muerte de su hijo.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, I Estatuto de los Trabajadores, art. 48 (4) y art.37 (4 bis)

Salario

Todas las trabajadoras tienen derecho a prestaciones de licencia por maternidad en metálico, por cuenta ajena o por empleados por cuenta propia si están afiliadas en cualquier régimen de seguridad social y han hecho las contribuciones requeridas. Las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de maternidad en metálico están determinadas tanto por la edad de la trabajadora y la duración de su contribución al régimen general de seguridad social. a) si la trabajadora es menor de 21 años de edad en la fecha del nacimiento / adopción / acogimiento familiar: se requiere un periodo mínimo de cotización. b) si la trabajadora tiene entre 21 y 26 años: se requiere un período mínimo de cotización de 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento en que el inicio de la licencia o, alternativamente, 180 días de cotización durante toda la vida laboral de la trabajadora antes de la fecha . c) si la trabajadora tiene más de 26 años: se requiere un período mínimo de cotización de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento en que los permisos se inician o, alternativamente, 360 días en toda la vida laboral de la

DECENTWORKCHECK.ORG

trabajadora antes de la fecha. En el caso de trabajadoras a tiempo parcial, las contribuciones se calcularán en función del número de horas trabajadas y calculando su equivalencia en días teóricos de contribución. Para tener derecho a cobrar las prestaciones por maternidad, las empleadas deben estar afiliadas al régimen de seguridad social general y haber hecho aportes durante 180 días en los 5 años anteriores a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento. Todas las trabajadoras tienen derecho a prestaciones por maternidad a partir del primer día de inicio de la licencia de maternidad, y su duración se ajustará a la duración del período de descanso disfrutado. En general, 16 semanas consecutivas, que se amplía en 2 semanas por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto múltiple, adopción o acogimiento. La cantidad de beneficios en efectivo es el 100% de la base de cotización hasta un máximo de € 3,606.00 al mes durante toda la duración de la licencia de maternidad. Una prestación uniforme (€ 532,51 por mes o € 17,75 por día) se paga durante 42 días a todas las trabajadoras que no reúnan los requisitos requeridos.

Fuentes: Real Decreto N.º 1/1994 de la Ley General de Seguridad Social Art.7, Art. 86 Art. 133, el Real Decreto N.º 295/2009 sobre las prestaciones en dinero del Sistema de Seguridad Social en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. Art.3-4, Art.8

Protección contra despidos

Un contrato de trabajo se suspende en el caso de baja por maternidad y adopción. Después de que los fundamentos jurídicos de la suspensión han dejado de existir, el trabajador o trabajadora tiene derecho a su reincorporación en el puesto de trabajo. El despido es nulo y sin efecto si se basa en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o la ley y que violan los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Lo mismo se aplica cuando se produce el despido durante la licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o durante el embarazo, la lactancia o permiso de paternidad o maternidad. El despido se permite si hay una evidencia de que no se basa en motivos relacionados con el embarazo o la maternidad / paternidad.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de la Carta efectos del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (1.d), art.48 (4), art. 53 (4a.bc), art.55 (5a.b)

Derecho a regresar a la misma posición

Un contrato de trabajo se suspende en caso de maternidad y adopción con reserva del puesto de trabajo. Después de que los fundamentos jurídicos de la suspensión hayan dejado de existir, el trabajador o trabajadora tiene derecho a su reincorporación en el puesto de trabajo. Durante la licencia parental, el trabajador /trabajadora conserva todos sus derechos de antigüedad. El puesto del trabajador /trabajadora ocupado ha de mantenerse abierto durante un año a partir de la fecha en que comienza la licencia parental. Después de un año, se reservará un puesto del mismo grupo profesional o categoría para el empleado con permiso parental.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de la Carta efectos del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (1.d), art. 48 (4)

DECENTWORKCHECK.ORG

Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de una hora, sin pérdida de salario, que se puede dividir en dos pausas para amamantar a sus hijos/as hasta los 9 meses de edad (12 meses en el sector público). La duración del descanso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Pueden reducir sus horas de trabajo normales en 30 minutos en lugar de tomar los descansos. La trabajadora también puede tener el derecho de reducción de tiempo acumulado como días completos de trabajo de acuerdo con los términos establecidos en el convenio colectivo o en un acuerdo individual sobre la base del primero. El padre también tiene derecho a estos descansos o reducir sus horas de trabajo en 30 minutos.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, de Estatuto de los Trabajadores, art. 37 (4)

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 Salud y Seguridad

Regulaciones sobre Salud y Trabajo

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Ley 31/1995. De 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de protección personal

Obligaciones del empleador

La Salud y seguridad en el trabajo es un derecho al que todos los empleados y empleadas tienen derecho legítima y legalmente, y ese derecho se concede a los empleados/as españoles por diversas disposiciones legislativas y por la participación de las autoridades de salud y seguridad pública. Las empresas también están obligados a proteger a los empleados/as de los riesgos laborales. Las empresas deben garantizar la salud y seguridad de sus empleados y empleadas en todos los aspectos de su trabajo mediante la adopción de medidas preventivas necesarias y la adopción y actualización periódica de las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Éstas deben estar dirigidas a evitar los riesgos, evaluar aquellas que son inevitables y tomar medidas para reducirlos o eliminarlos; adaptar el trabajo a la persona (en particular con respecto al trabajo monótono y repetitivo), especialmente en cuanto al diseño de los lugares de trabajo y la elección de los equipos y métodos de trabajo / producción; mantenerse al día con los avances tecnológicos; planificación de la prevención; poner la protección colectiva antes que la protección individual; hacer frente a los riesgos en su origen; planificación de la prevención y la integración en esta planificación, como un todo coherente, de la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la influencia de los factores ambientales y proporcionar a los trabajadores una supervisión adecuada. Las empresas deben llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, no sólo para identificar los riesgos y peligros a los que están expuestos sus empleados, sino también para que puedan elaborar una política sobre la manera de minimizar o eliminar esos riesgos.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art 19 (1-2); Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 901/2015; Real Decreto 598/2015 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

DECENTWORKCHECK.ORG

Equipamiento gratuito

Toda empresa debería adoptar las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo a realizar y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que se garantice la seguridad y la salud de los trabajadores/as que los utilizan. Cuando el uso de equipo de trabajo pueda presentar un riesgo especial para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, la empresa debería tomar las medidas necesarias con el fin de anular el riesgo. Las empresas deben proporcionar a sus trabajadores el equipo de protección personal adecuado para su trabajo y garantizar un uso efectivo del mismo cuando sea necesario. El equipo de protección personal debe utilizarse cuando los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Las empresas están obligadas a proporcionar el equipo de protección personal libre de costo para los trabajadores y trabajadoras, mantenerlo y sustituirlo cuando sea necesario, así como asegurar su uso eficaz.

Fuentes: LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales Art. 17; Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual Art. 3

Capacitación

La empresa está obligada a proporcionar una formación práctica y relevante en materia de salud y seguridad para los trabajadores/as contratados, o cuando cambian de trabajo o tienen que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el trabajador/a o sus compañeros de trabajo, o de terceros, ya sea con sus servicios propios o con la participación de los servicios gubernamentales pertinentes. Las empresas tienen la responsabilidad de considerar la cualificación profesional de sus empleados/as y la experiencia en materia de salud y seguridad antes de confiarles tareas, y deben asegurarse de que sólo quienes tienen el conocimiento o la experiencia necesaria son asignados a trabajos que implican riesgos o peligros específicos. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y prácticas especialmente dentro de las horas de trabajo y también en otros momentos. Las empresas deben informar a sus empleados/as de los riesgos (tanto de carácter general y particular para trabajos específicos), las medidas de protección y prevención que les sean aplicables, así como cualquier otra medida de emergencia en su lugar dentro de la empresa. Además, la empresa debe proporcionar a cada empleado y empleada formación teórica y práctica en temas de salud y seguridad de acuerdo con su trabajo en particular y de los riesgos asociados. La empresa también debe analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas que sean necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, el nombramiento de personal específico para estas tareas, proporcionándoles la formación necesaria, y comprobar periódicamente que las medidas adoptadas están funcionando correctamente. Las empresas también están obligadas a organizar cursos de formación sobre el uso de equipos de protección personal y otra información relevante como los riesgos contra los que protege el equipo, y el mantenimiento de este equipo.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art 19 (4); Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales Art 18 y 19; Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual Arte. 8-10

DECENTWORKCHECK.ORG

Sistema de inspección de trabajo

Bajo la ley laboral española, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social tiene un papel importante que desempeñar en la supervisión y seguimiento de las medidas de salud y seguridad en el trabajo. Él o ella tiene la autoridad para exigir a los empresarios el subsanar los posibles incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y para ordenar el cese inmediato del trabajo si el incumplimiento da lugar a un peligro grave e inminente para la salud y la seguridad en el trabajo de los empleados y empleadas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público que se encarga de ejercer el cumplimiento de la normativa de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes. Esta legislación es muy amplia e incluye, entre otras materias, en relación a las relaciones laborales, la seguridad social, el empleo o las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Una nueva ley que regula la Inspección de Trabajo se aprobó el 21 de Julio de 2015 y reemplaza a la Ley 42/1997. La legislación pertinente sobre la inspección del trabajo es la siguiente: la Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenamiento Inspección de Trabajo y Seguridad Social; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Real Decreto 138/2000 de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, que modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por violaciones de orden social y los expedientes de liquidación de las contribuciones a la Seguridad Social.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art 19; Ley n.31/1995 en Prevención de Riesgos Laborales al artículo 09, Art. 43.; Ley 23/2015 sobre Inspección de Trabajo

DECENTWORKCHECK.ORG

08/13 Licencia por Enfermedad

Regulaciones sobre licencia por enfermedad

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad

Ley 16/2003 de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Salario

Para tener derecho a la licencia por enfermedad pagada, un trabajador o trabajadora tiene que haber alcanzado un período de cotización de al menos 180 días en los últimos 5 años (artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social). En caso de accidente, no se necesita el período mínimo de cotización. La duración máxima de la licencia por enfermedad es de 12 meses (365 días), que puede ampliarse a otros 6 meses (180 días) si se prevé una cura en este último período de tiempo (artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social).

Durante los 3 primeros días de la enfermedad, la empresa suele pagar al trabajador/a, aunque la ley no lo prevé. A partir del día 4 hasta el día 20 incluido, él / ella recibirá el 60% de su / su salario normal, mientras que después del día 21 él / ella recibirá el 75% del salario normal. Del día 4 al día 15 incluido, el salario tiene que ser pagado por el empresario, después de los 16 días, se deberá pagar el INSS (Seguridad Social). Los convenios colectivos pueden recoger mejores condiciones.

Atención médica

Los servicios de salud se proporcionan a todos los trabajadores y trabajadoras registrados y sus familias, a los / las pensionistas y a las personas desempleadas por el Sistema Nacional de Salud – Sistema Nacional de Salud (SNS), que cubre el tratamiento médico en el hogar, en un centro de salud y en un hospital. El sistema de seguro nacional de salud también cubre la hospitalización y la atención de emergencia en un centro médico de emergencia, y proporciona medicamentos, prótesis quirúrgicas, aparatos ortopédicos y sillas de ruedas comunes y corrientes. Prótesis dentales y gafas no están cubiertos. La atención médica es generalmente gratuita, aunque la atención dental no está totalmente cubierta. Los medicamentos son gratuitos para algunas categorías (beneficiarios de pensiones no contributivas, las personas desempleadas que hayan agotado la prestación de desempleo y los que reciben prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional), otros por lo general tienen que pagar una parte del costo.

Fuentes: Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud

DECENTWORKCHECK.ORG

Seguridad en el trabajo

El trabajador o trabajadora enfermo tiene derecho a mantener el puesto de trabajo durante la enfermedad. (Art. 48.1 del Estatuto de los Trabajadores). La duración máxima de la licencia por enfermedad es de 12 meses (365 días), que puede ampliarse a otros 6 meses (180 días) si se prevé una cura en este último período de tiempo.

Fuentes: artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social

Discapacidad / Prestación por lesiones

incapacidad incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) incapacidad temporal y (iv) lesiones fatales que conducen a la muerte de un trabajador o trabajadora. El sistema español de Seguridad Social no prevé la separación entre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, pero éstos reciben beneficios específicos en relación a los accidentes o enfermedad no relacionados con el trabajo.

No hay período mínimo de calificación para el acceso a las prestaciones por accidentes de trabajo. La prestación por incapacidad permanente se fija de acuerdo con el porcentaje de discapacidad. En caso de invalidez parcial es de un mínimo del 33% del trabajo habitual, la prestación es una compensación a tanto alzado equivalente a 24 veces la base de cálculo (ingresos medios del trabajador asegurado). Por incapacidad permanente total para realizar el trabajo habitual, el beneficio es una pensión equivalente al 55% de la base reguladora correspondiente. Para personas de 55 años o más de edad que tienen dificultades para encontrar trabajo, el monto de la pensión se elevará al 75% de la base reguladora. La pensión podrá, a petición del beneficiario, canjearse por un pago a tanto alzado equivalente a 84 veces la pensión mensual. Por incapacidad permanente absoluta para realizar cualquier tipo de trabajo, el beneficio es una pensión equivalente al 100% de la base reguladora.

Una prestación adicional se proporciona en caso de gran invalidez.

La prestación por incapacidad temporal por accidente de trabajo es la misma que el subsidio de enfermedad, con la excepción de que los tres primeros días se incluyen en la prestación y la cantidad es el 75% del salario normal, incluso en los primeros 20 días. Una prestación de suma global también puede concederse en caso de lesión corporal permanente, la mutilación o deformación resultante de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que disminuye la integridad física y sin que cause una incapacidad permanente. En caso de lesión fatal que conduce a la muerte de un trabajador, se paga la pensión de supervivencia. Viudo (a) tiene derecho al 52% de la base reguladora (que depende de la situación laboral de la persona fallecida y la causa de la muerte). Bajo ciertas condiciones (cuando la persona tiene a cargo, y un cierto nivel de ingresos), la tasa se puede incrementar hasta un 70%. Los pagos de pensiones cesan si el cónyuge sobreviviente se vuelve a casar (con ciertas excepciones). La cuantía de la pensión por cada hijo/a huérfano menor de 21 años es del 20% del salario del trabajador/a fallecido. Si no hay cónyuge superviviente, se añade la cantidad de que el derecho a la pensión de orfandad (es decir, un incremento del 52 o hasta el 70%).

DECENTWORKCHECK.ORG

Bajo ciertas condiciones, también se proporciona una pensión en favor de los familiares. Esto equivale a 20% de la base reguladora. Reglas similares se aplican a la prestación temporal para los miembros de la familia, que se paga por un máximo de 12 meses.

La suma de todas las prestaciones a supervivientes no debe superar el 100% de la base reguladora (con ciertas excepciones).

La prestación por muerte que cubre parte de los gastos del funeral se paga siempre.

Fuentes: Ley General de la Seguridad Social

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 Seguridad Social

Regulaciones sobre seguridad social

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Pensiones

Las personas que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y que hayan pagado el número necesario de años de cotización a la Seguridad Social (15 años, al menos, dos de los cuales en los 15 años inmediatamente anteriores a su jubilación) tienen derecho a recibir la pensión de jubilación. El límite de edad de jubilación es 65 años, pero irá aumentando progresivamente hasta alcanzar los 67 en 2027. En 2017, la edad de retiro es de 65 años para aquellos con más de 36 años y tres meses de contribuciones. La edad de retiro es de 65 años y 5 meses para aquellos que cuentan con menos de 36 años y tres meses de contribuciones. La pensión completa se paga a partir de los 36 años y 3 meses de contribuciones.

Hay una opción de jubilación anticipada para los trabajadores/as que hayan cumplido por lo menos 33 años de cotización, que hayan estado registrados durante 6 meses en una agencia de empleo y sean desempleados involuntarios: podrán jubilarse a la edad de 61. Los trabajadores y trabajadoras que han pagado 35 años de cotización y tienen derecho a una pensión superior a la cuantía de la pensión mínima podrán retirarse voluntariamente 2 años antes de la edad legal de jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras en profesiones peligrosas también se pueden beneficiar de un sistema ligeramente más favorable. Se fijan diferentes edades de jubilación si la actividad realizada se considera peligrosa, difícil o poco saludable y para las personas con al menos un 65% de discapacidad.

A partir de quince años de cotizaciones al seguro, la pensión será del 50% de la base reguladora. El porcentaje aumenta progresivamente hasta alcanzar el 100% después de 35,5 años de cotización. Los empleados que trabajen más allá de la edad legal de jubilación con más de 15 años de cotización tienen derecho a un incremento del 2-4% de la cuantía de la pensión por cada año completo de cotización adicional.

Las personas de edad que viven con ingresos bajos y que nunca han cotizado a la Seguridad Social, o no lo han hecho durante el tiempo suficiente para tener derecho a una pensión contributiva, pueden tener derecho a una pensión de jubilación no contributiva.

Se aprueba nueva legislación que reconoce el derecho a un suplemento para una pensión (jubilación, viudedad e incapacidad permanente) para madres con dos o más hijos. El importe de l suplemento de acuerdo con esta legislación, es como sigue: si la mujer ha tenido dos hijos, su pensión se incrementará en un 5%; si la mujer ha tenido tres hijos, su pensión se incrementará en un 10%; si la mujer ha tenido más de tres hijos, su pensión se incrementará en un 15%; y si la aplicación del complemento de pensión implica que la pensión resultante es superior a la pensión máxima establecida en el sistema de seguridad social (€ 2.567 en 2016), el suplemento se reducirá a la mitad.

Fuentes: Ley General de la Seguridad Social; §60 de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 31 de Octubre de 2015)

DECENTWORKCHECK.ORG

Prestaciones para los dependientes / sobrevivientes

La Ley establece las prestaciones de supervivencia, a pagar siempre y cuando el trabajador o trabajadora fallecido se halle registrado en un régimen de la Seguridad Social, o se encuentre en una situación equivalente, y hubiera cotizado durante al menos 500 días en los cinco años naturales antes de su muerte. Las contribuciones no son necesarias para la pensión de orfandad.

Los supervivientes incluyen: viudo (a) - en algunos casos, también la pareja de hecho -, cónyuge divorciado, hijas/os menores de 21 años de edad (o 24 cuando si ganan sólo el salario mínimo), otros miembros de la familia del fallecido/a, si dependían de él / ella, no tienen derecho a una pensión pública si no vivieron con el fallecido/a durante al menos dos años antes de la muerte.

La Pensión de viudedad es del 52% de la base reguladora, y depende de la situación laboral de la persona fallecida y la causa de la muerte. Cuando el beneficiario tiene un cargo, y un cierto nivel de ingresos, el porcentaje podrá ser incrementado hasta un 70%. El pago se extingue si el cónyuge sobreviviente se vuelve a casar.

Los huérfanos reciben el 20% de la base reguladora correspondiente. Si no hay cónyuge sobreviviente, se añade a la cantidad a que el derecho la pensión de orfandad. Bajo ciertas condiciones, se proporciona una pensión para los familiares de 20% de la base reguladora. Reglas similares se aplican a la prestación temporal para los miembros de la familia, que se paga por un máximo de 12 meses.

El importe total de las prestaciones de supervivencia no puede exceder el 100% de la pensión de fallecidos (con ciertas excepciones).

La prestación por muerte que cubre parte de los gastos del funeral se paga siempre.

Fuentes: Título II, Capítulo VIII de la Ley General de la Seguridad Social

Seguro de Desempleo

Las personas que están en paro, pero que son capaces y están dispuestos a trabajar, o que han sido despedidas, o cuyos horarios de trabajo (y los salarios correspondientes) se han reducido en al menos un 10% como resultado de la reducción de personal, tienen derecho a las prestaciones por desempleo. Las prestaciones por desempleo son de dos tipos: las prestaciones por desempleo contributivas y las de asistencia especial de desempleo, que se paga a los demandantes de empleo que cumplan con ciertas condiciones especiales (sus ingresos son inferiores al 75% del salario mínimo mensual garantizado, que se han registrado en una agencia de empleo durante un mes y no han rechazado una oferta adecuada de trabajo o un programa de formación profesional, además de otras condiciones específicas). Los trabajadores y trabajadoras registrados tienen derecho a prestaciones de desempleo contributivo si están en situación legal de desempleo y han cotizado a la Seguridad Social durante al menos 360 días en los seis años anteriores a convertirse en desempleados. La cuantía de la prestación por desempleo depende del número de personas a cargo, dentro de los niveles mínimo y máximo. Para desempleo total, el beneficio es del 70% de la base

DECENTWORKCHECK.ORG

reguladora (promedio de la base de cotización durante los seis meses anteriores) para los primeros 180 días y el 60% después de eso. La duración de la prestación depende del tiempo que la persona ha estado pagando cuotas de la Seguridad Social en los seis años antes y que va desde los 4 meses hasta los 2 años.

Fuentes: Título III de la Ley General de la Seguridad Social

Prestaciones de invalidez

Para tener derecho a prestaciones de invalidez, el asegurado/a debe tener una pérdida permanente de al menos 2/3 de su capacidad de trabajo y estar registrado en un régimen de la Seguridad Social cuando se produce la incapacidad. Esta segunda condición no se aplicará si el trabajador/a ha cotizado durante al menos quince años, tres de ellos dentro de los diez años anteriores a la incapacidad. No hay un período mínimo de cotización cuando la incapacidad es resultado de un accidente.

En caso de invalidez parcial, la prestación es una compensación a tanto alzado equivalente a 24 veces de la base de cálculo (ingresos medios del trabajador asegurado).

Cuando la incapacidad se debe a una enfermedad no ocupacional, el trabajador debe haber cotizado a la Seguridad Social por un número determinado de años, dependiendo de su edad.

Cuando la persona con discapacidad alcanza la edad de jubilación y sus requisitos, la prestación de invalidez se convierte en pensión de jubilación.

Por incapacidad permanente total para realizar el trabajo habitual, la prestación es una pensión equivalente al 55% de la base reguladora correspondiente. Para personas de 55 años o más de edad que tienen dificultades para encontrar trabajo, el monto de la pensión se elevará al 75% de la base reguladora. La pensión podrá, a petición del beneficiario, canjearse por un pago a tanto alzado equivalente a 84 veces la pensión mensual. Por incapacidad permanente absoluta para realizar cualquier tipo de trabajo, el beneficio es una pensión equivalente al 100% de la base reguladora.

Una prestación adicional se proporciona en caso de gran invalidez.

Fuentes: Ley General de la Seguridad Social

DECENTWORKCHECK.ORG

10/13 Trato Justo

Regulaciones sobre trato justo:

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Igualdad de salarios

De conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 2/2015, las condiciones salariales de los empleados y empleadas deben ser acordadas y sin ningún tipo de discriminación. Tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a la igualdad de salarios. La empresa está obligada a pagar el mismo salario, tanto en salario base como por complementos salariales por el desempeño de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, sin discriminación alguna por razón de sexo. La norma contra la discriminación también exige que los trabajadores y trabajadoras reciban igualdad de trato en todas las cuestiones relativas al empleo, incluyendo la remuneración, independientemente de su sexo, orientación sexual, religión o creencias, raza, origen nacional o étnico, edad y discapacidad. En virtud del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios están obligados a pagar los trabajadores y trabajadoras por igual, sin discriminación alguna por motivos de sexo. El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres también prohíbe la discriminación entre los trabajadores por razón de sexo en todos los asuntos relacionados con el empleo, incluyendo la remuneración. De conformidad con el artículo 1 del Real Decreto N.º 1717/2012, de 28 de diciembre 2012 la fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2013, el salario mínimo se fija en € 21,50 por día y € 645,30 por mes, independientemente de la edad o el sexo del trabajador.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, art. 28

Acoso Sexual

Acoso significa cualquier conducta relacionada con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por acoso sexual se entiende cualquier forma de conducta verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras incluyen el respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad, incluida la protección contra el acoso en cualquiera de los motivos discriminatorios. Acoso / intimidación y el acoso sexual se consideran discriminación por motivos de género. Se puede dar el despido disciplinario y contrato de trabajo del trabajador podrá ser denunciado por una decisión de la empresa debido al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o de género. En virtud del artículo 184 del Código Penal, una persona puede ser castigada (con penas de prisión de tres a cinco meses y multa de seis a diez meses de salario) como culpable de acoso sexual al pedir favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera parte, en el ámbito de una relación laboral y con la creación en la víctima de este tipo de comportamiento de una situación intimidante, hostil o humillante objetiva y seria. El castigo es mayor (prisión de cinco a siete meses y multa de diez a catorce meses de salario), cuando el

DECENTWORKCHECK.ORG

acosador se aproveche de su posición jerárquica superior en la relación laboral. Se puede condenar a penas más altas si la víctima se encontraba en una situación de vulnerabilidad debido a la edad, la enfermedad o alguna otra razón.

La resolución del II Plan de igualdad entre hombres y mujeres está dividida en seis áreas principales: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, igualdad de condiciones de trabajo y desarrollo profesional, formación y concienciación respecto de la igualdad, conciliación y responsabilidades familiares, igualdad de remuneración, y la erradicación de la violencia de género y apoyo a las víctimas.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.4 (2e) y Art. 54 (2 g); Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Igualdad entre hombre y mujeres. (II Plan para la Igualdad entre hombre y mujeres en el Administración Central del Estado. Resolución del 26 Noviembre de 2015

No a la discriminación

Según el Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, estado civil y familiar, orientación sexual, origen racial o étnico, condición social, idioma, edad, estado de salud desfavorable o discapacidad, creencia o religión, opinión política o de otra índole, y la afiliación sindical (o no afiliación). La discriminación por motivos de sexo, significa la discriminación por motivo de embarazo o maternidad, así como la discriminación por motivos de identificación sexual o de género. La discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico significa la discriminación por razón de la relación con una persona de origen étnico. De conformidad con el artículo 14 de la Constitución española, los españoles son iguales ante la ley y no pueden de ninguna manera ser objeto de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La discriminación puede ser directa e indirecta. La discriminación directa basada en el sexo también está prohibida por el artículo 35.1 de la Constitución Española. La discriminación directa también está prohibida por los artículos 4.2 (c), 17, 28, 53.4, 55.5 y 68 (c) del Estatuto de los Trabajadores.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 4 (2c), art. 16, Art. 17, art. 28

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Las mujeres pueden trabajar en los mismos sectores que los hombres ya que no hay disposiciones restrictivas en las leyes. La Constitución otorga a todos y todas el derecho a la libre elección de profesión u oficio, así como el derecho a ejercer una actividad económica empresarial o de otro tipo.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art.4 (1a)); El artículo 35 de la Constitución Española

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 Menores y Jóvenes

Regulaciones sobre menores y jóvenes

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Edad mínima para el empleo

La ley española prohíbe trabajar a las personas menores de 16 años. El contrato de trabajo suscrito con un menor de edad, menores de 16 años de edad, se considerará nulo y sin efecto. Cualquier incumplimiento de las normas que rigen el empleo de menores por parte del empresario es un delito muy grave. La participación de las personas menores de 16 años de edad en eventos de entretenimiento público está autorizado en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no ponga en peligro la salud física de la persona o el desarrollo profesional y personal.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.6 (1,4)

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para trabajos peligrosos se establece en 18 años. Las personas mayores de 16 y menores de 18 años de edad, necesitan el consentimiento de sus padres o tutores para trabajar. En cualquier caso, las personas menores de 18 años de edad no se les permite trabajar de noche, trabajar horas extras o participar en cualquier otra actividad considerada por el Gobierno como empleados jóvenes de entre 16 y 18 años para este tipo de obras que sean apropiadas a su desarrollo físico y mental, que no ponga en peligro su moral y debe proporcionarles una mayor atención en el trabajo. Los trabajadores menores de 18 años se consideran trabajadores adolescentes. El límite de tiempo de trabajo diario de los empleados jóvenes es de 8 horas, incluyendo todos los períodos de formación (menores de 18 años). Cuando los jóvenes trabajadores son empleados por más de un empresario, el total de horas se incluyen en este límite. También deben disfrutar de una pausa de descanso diario de 30 minutos como mínimo, cuando la jornada de trabajo es superior a 4 horas y media. Los trabajadores jóvenes también tienen derecho a dos días consecutivos de descanso semanal.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.6 (2-3), Art. 7, Art. 34 (3-4), art.37 (1))

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Trabajo Forzoso

Regulaciones sobre trabajo forzoso

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

La explotación laboral está prohibida por el Código Penal, así como por la ley de inmigración. De conformidad con el artículo 311 del Código Penal, los que imponen a los trabajadores o trabajadoras (por medio del engaño o la explotación de la vulnerabilidad) tales servicios y condiciones de trabajo que perjudiquen la seguridad social son castigados con prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses de salario. El artículo 312 prohíbe el contrabando de fuerza de trabajo y la contratación de trabajadores/as indocumentados en condiciones de trabajo por debajo de los estándares permitidos y lo castiga con penas de dos a cinco años de prisión y multa de seis a doce meses. En virtud del artículo 313, los que incitan a las personas a migrar con documentos falsos u otros engaños también reciben castigo conforme a lo dispuesto en el artículo 312. Según el artículo 173 del Código Penal, una persona, que mediante el uso de su posición superior en una relación laboral, inflija un trato degradante a otro menoscabando gravemente su integridad moral puede ser castigada con penas de prisión de seis meses a dos años. Una persona que es culpable de trata de personas para la realización de prácticas análogas a la esclavitud o la servidumbre prácticas análogas a la esclavitud o la servidumbre o prácticas de mendicidad, explotación sexual, incluida la pornografía, y remoción de los órganos del cuerpo se castiga con una pena de cinco a ocho años.

Fuentes: artículo 177-bis del Código Penal

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Según el Art.4 (1a) del Real Decreto 2/2015 y el artículo 35 de la Constitución, los trabajadores y trabajadoras tienen plena libertad en la elección de profesión u oficio. No hay ninguna disposición en la legislación española que limite que los trabajadores y trabajadoras para cambiar o dejar el trabajo. Los trabajadores/as deben preavisar según lo especificado en el convenio colectivo o como la costumbre requiere. El plazo de preaviso habitual es de 15 días.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 49 (1) d)

Condiciones de trabajo inhumanas

Las horas normales de trabajo son 9 al día y 40 a la semana en promedio sobre un periodo de referencia de doce meses. El máximo número de horas extras al año es de 80.

Para más información por favor consulte la sección de compensación

DECENTWORKCHECK.ORG

13/13 Sindicatos

Regulaciones sobre sindicatos:

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Libertad para afiliarse a un sindicato

Los trabajadores y trabajadoras son libres de formar sindicatos y afiliarse a sindicatos de su elección, y no podrán ser expulsados de un sindicato por motivos discriminatorios. El derecho de los trabajadores/as a la libertad de asociación en los sindicatos es un derecho fundamental Constitución Española (art. 7 y 28) que dispone que todo trabajador/a, con Constitución Española (art. 7 y 28) que dispone que todo trabajador/a, con ciertas excepciones, tiene el derecho de decidir si afiliarse a un sindicato o no. Este derecho fundamental está regulado por la Libertad de Asociación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985) y el Estatuto de los Trabajadores (1/1995). Este derecho está ligado a los derechos de información de los trabajadores y trabajadoras, las consultas y la participación a través de sus representantes. Todos los empleados/as (con excepción de los altos ejecutivos, es decir, directores generales) están representados por los /las representantes electos y no hay distinción entre los representantes de trabajadores o trabajadoras de cuello azul o de cuello blanco.

Las empresas no tienen la obligación de promover los sindicatos pero no pueden reprimirlos. Es al empleado/a a quien corresponde iniciar el proceso de elecciones.

La libertad de asociación y representación incluye los siguientes derechos: derecho a afiliarse libremente a cualquiera de los sindicatos (o a ninguno); derecho a fundar sindicatos sin autorización previa; derecho a elegir representantes de los trabajadores; y derecho a participar en actividades sindicales.

De acuerdo con la Ley Orgánica 9/2015, la Policía Nacional tiene derecho a un sistema especial de la libertad de asociación, ya que los miembros de la Policía pueden establecer sus propios sindicatos, pero no pueden unirse a los sindicatos generales. Esta ley actualizada también regula medios y garantías para el ejercicio de la actividad sindical, y se establecen las responsabilidades por las actividades de estos sindicatos. La policía también podrá designar representantes para la seguridad y salud en el trabajo y podrá participar en el Consejo de la Policía, un órgano de representación paritaria de la dirección y el personal que tiene como objetivo, entre otras funciones, mediar y conciliar en las medidas de acción colectiva y participar en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

DECENTWORKCHECK.ORG

Libertad de negociación colectiva

La Constitución Española garantiza el derecho a la negociación colectiva. Si el acuerdo cumple con ciertos requisitos legales, se clasifica como un "convenio colectivo estatutario", y será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras y las empresas dentro de la unidad de negociación, si: (1) el empresario es miembro de la organización empresarial que firma el acuerdo; y 2) si el trabajador/a está afiliado al sindicato. Los convenios colectivos podrán sector. Los términos y condiciones de sector. Los términos y condiciones de empleo se regirán no sólo por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en cada momento, sino también por las disposiciones de un convenio colectivo. La empresa deberá aplicar el convenio colectivo de la industria o actividad a la que se dedica principalmente.

Si un acuerdo no cumple con todos los requisitos legales, todavía será jurídicamente vinculante, pero sólo para aquellos que pertenecen a las organizaciones que negociaron y firmaron los convenios colectivos ("legales adicionales"). REAL DECRETO 7/2011 reforma la negociación colectiva, dando una mayor prioridad a los convenios de empresa sobre el sectorial de múltiples empresas (ya sea nacional, regional o provincial) en asuntos tales como salario básico y los suplementos, horas extraordinarias, horario de trabajo y cambio en la distribución del trabajo, categorías profesionales, tipo de contratos y medidas de conciliación de la vida laboral.

El Consejo Económico y Social, previsto en la Constitución española de 1978, está establecido en la Ley de 1991 y funciona desde 1993. Es un órgano bipartito mayormente consultivo y emite dictámenes obligatorios sobre proyectos de legislación sobre políticas socioeconómicas y laborales en el país. También puede preparar informes sobre cuestiones económicas y sociales a petición del Gobierno o por iniciativa propia. Sin embargo, sus opiniones no son vinculantes. El Consejo, aunque autónomo en sus funciones, está adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Consejo está integrado por 61 miembros nombrados por el gobierno y divididos en tres grupos. Hay un presidente, 20 miembros de organizaciones sindicales (Grupo 1), 20 miembros de organizaciones empresariales (Grupo 2) y 20 miembros del Grupo 3. El Grupo 3 está compuesto por otras organizaciones interesadas, incluidas organizaciones profesionales agrícolas (3 miembros), Organizaciones del sector de la pesca marítima (3 miembros), organizaciones de defensa de los derechos de los consumidores (4 miembros), asociaciones cooperativas (4 miembros) y 6 expertos de los ámbitos social, económico y laboral. Los miembros del Consejo son nombrados por un período de cuatro años basado en las recomendaciones de las organizaciones representativas.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 4 (1c); Ley De Creación Del Consejo Económico Y Social 1991

DECENTWORKCHECK.ORG

Derecho a huelga

La Constitución Española reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la huelga. Las huelgas se acuerdan por mayoría simple de los trabajadores de la empresa y deben ser comunicadas por escrito a las empresas afectadas y a las autoridades laborales con cinco días de antelación (diez días para los servicios públicos esenciales). Los trabajadores no pueden ser objeto de sanciones por hacer huelga y ni pueden ser reemplazados por otros trabajadores. Durante la huelga, el contrato se considera que está suspendido; los trabajadores no tienen derecho a los salarios y estarán en una situación especial en la Seguridad Social. Se respetará la libertad de los trabajadores/as que no quieran sumarse a la huelga. Del mismo modo, algunos trabajadores/as pueden estar obligados a continuar con su trabajo si tienen que proporcionar a la empresa servicios de seguridad o de mantenimiento (servicios mínimos). Las empresas no pueden llamar a trabajadores/as temporales o reclutar trabajadores con contratos de duración determinada para sustituir a trabajadores/as en huelga.

Fuentes: artículo 28 de la Constitución Española, Real Decreto N.º 1/1995, Estatuto de los Trabajadores Art.4 (1e), Real Decreto 17 / 1977 del 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones Laborales

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Trabajo y Salario**Convenios de la OIT sobre trabajo y salarios:**

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

España sólo ha ratificado el Convenio 95 y 131.

Salario Mínimo

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Pago regular

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

02/13 Compensación**Convenios de la OIT sobre trabajo y salarios:**

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

España sólo ha ratificado el Convenio 01.

Compensación por horas extras

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

Compensación por Trabajo Nocturno

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Compensatorios

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Fines de semana/Días festivos

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 Vacaciones anuales y trabajo en días festivos**Convenios de la OIT sobre vacaciones y trabajo en días festivos**

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas

Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

España sólo ha ratificado el Convenio 14, 106 y 132.

Vacaciones pagas

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Paga en días festivos

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Día de descanso semanal

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

04/13 Seguridad laboral**Convenio de la OIT sobre la finalización del empleo**

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

España sólo ha ratificado el Convenio 158.

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio N° 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Contrato escrito

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Contratos de duración determinada para tareas permanentes

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Período de prueba

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

DECENTWORKCHECK.ORG

Preaviso

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Compensación por despido

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

05/13 Responsabilidades familiares**Convenios de la OIT sobre las responsabilidades familiares:**

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981). Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

España sólo ha ratificado el Convenio 156 y 165.

Licencia por paternidad

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

Permiso Parental

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

Trabajo flexible

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

06/13 Maternidad y Trabajo**Convenios de la OIT sobre la maternidad y el trabajo:**

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N.º 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

España sólo ha ratificado el Convenio 103.

Servicio médico gratuito

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Trabajo peligroso

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Licencia por maternidad

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Salario

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior.

DECENTWORKCHECK.ORG

Protección contra despidos

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Derecho a regresar a la misma posición

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Intervalos para la lactancia

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo**Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo:**

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

España ratificó los convenios 81 y 155.

Obligaciones del empleador

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Equipamiento gratuito

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Entrenamiento

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Sistema de inspección de trabajo

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente.

08/13 Trabajo y Enfermedad**Convenios de la OIT sobre Trabajo y Enfermedad:**

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

España sólo ha ratificado el Convenio 102.

Ingresos cuando se está enfermo

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Ingresos mínimos

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

DECENTWORKCHECK.ORG

Seguridad laboral

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Prestación por discapacidad

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

09/13 Seguridad Social**Convenios de la OIT sobre Seguridad Social:**

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.

Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),

Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

España sólo ha ratificado el Convenio 102.

Derechos de pensión

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Prestaciones para los dependientes

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Seguro de desempleo

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Atención médica

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Prestación por invalidez

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

DECENTWORKCHECK.ORG

10/13 Trato justo en el Trabajo**Convenios de la OIT sobre trato justo en el trabajo:**

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.

Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

España ratificó ambos Convenios.

Igualdad de salarios

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

Acoso sexual

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

No a la discriminación

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Derecho al Trabajo

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

11/13 Menores en el lugar de trabajo**Convenios de la OIT sobre trabajo infantil:**

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

España ratificó ambos convenios.

Menores de 15 años

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Trabajo peligroso

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

12/13 Trabajo forzoso

Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso / trabajo en servidumbre:

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

España ratificó los convenios 29 y 105.

Prohibición del trabajo forzoso y obligatorio

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Libertad para cambiar de empleo

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Condiciones de trabajo inhumanas

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

13/13 Derechos sindicales

Convenios de la OIT sobre derechos sindicales

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

España ratificó ambos convenios.

Sindicatos en el trabajo y negociación colectiva

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

Libertad de unirse y formar un sindicato

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Derecho a huelga

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

DECENTWORKCHECK.ORG

Acerca del Trabajo Decente y del Comparador de Trabajo Decente

Compare su propia situación con las normas internacionales del trabajo y la forma en que se aplican en España. Al final del test, verá cómo están las cosas para usted: pueden estar mejor de lo que prescriben las normas internacionales, pero no deben estar peor. Detrás de cada respuesta, usted puede encontrar una breve explicación de cuáles son sus derechos, a nivel nacional e internacional. Así, puede ver de inmediato si podría mejorar su situación.

El Comparador de Trabajo Decente permite que los Convenios, bastante abstractos, sean textos jurídicos concretos. Porque, al final, usted quiere saber cuáles son sus derechos en el trabajo, qué significan en la práctica, lo que se puede reclamar y qué protección tiene derecho a recibir en caso de que algo inesperado suceda.

El Comparador de Trabajo Decente emplea un sistema de comparación doble. En primer lugar, compara las leyes nacionales con las normas internacionales del trabajo y da una puntuación a la situación nacional (cara feliz o triste). Permite a los trabajadores comparar su situación real con la legislación nacional del país. Los trabajadores entonces comparan su propia puntuación, tanto a nivel nacional como internacional. El Comparador de Trabajo Decente se basa en disposiciones laborales, como se encuentran en la legislación laboral. Esta comprobación es diferente de otros índices como indicadores del Banco Mundial o incluso Programas Sociales en distintos lugares del mundo, ya que no es sólo de naturaleza descriptiva (carente de las opiniones subjetivas), sino que también abarca una gran cantidad de diferentes variables. El Comparador de Trabajo Decente también se ha diseñado teniendo en cuenta los Indicadores de Trabajo Decente. Nuestra prioridad es informar a los trabajadores sobre sus derechos a través de esta herramienta. El Comparador de Trabajo Decente es útil tanto para los empleados como para los empleadores. Les da conocimiento, que es el primer paso hacia una mejora. Se informa a los empleados sobre sus derechos en el lugar de trabajo y al mismo tiempo ilumina a los empleadores sobre sus obligaciones. El Comparador de Trabajo Decente es también útil para los investigadores, las organizaciones de derechos laborales que realicen encuestas sobre la situación de los derechos en el trabajo y el público en general que quiera saber más sobre el mundo del trabajo.

Los equipos de WageIndicator, en todo el mundo, han encontrado que los trabajadores, los empresarios pequeños e inspectores de trabajo ni siquiera conocen la ley laboral. Cuando se informa sobre la ley - ya sea un trabajador, por cuenta propia, empleado, empleador, responsable de la política, inspector de trabajo - hay una mayor posibilidad de que usted reclame por sus derechos (como trabajador), cumpla con las reglas (como empleador) y que se esfuercen por hacer cumplir las reglamentaciones (como un inspector de trabajo). Tan pronto como se complete el Comparador de Trabajo

Decente, puede usted ver qué temas necesitan mejorar en su vida laboral. Esta es exactamente la estrategia elegida en los debates en los países donde trabaja WageIndicator. En los debates con unas 20-30 personas, el Comparador de Trabajo Decente tiene el efecto de un mini diálogo social. Las personas que lo integran tienen el mismo nivel de conocimiento.

Las normas internacionales del trabajo se establecen en los convenios de la OIT. La OIT es el organismo especializado de las Naciones Unidas que trabaja en temas laborales y fue fundada en 1919. En la OIT, las negociaciones siempre se realizan entre los gobiernos de los estados miembros, los sindicatos nacionales y asociaciones de empleadores, sobre cuestiones relacionadas con el trabajo, como los derechos laborales y la protección social. Estas negociaciones pueden durar años, pero pueden dar lugar a los llamados convenios o recomendaciones. En los convenios, se establecen los estándares mínimos. Los Convenios no son la ley, pero la intención es que los Estados miembros reconozcan la norma en cuestión. La forma correcta de hacerlo es tener estos convenios ratificados por el parlamento y luego promulgar las leyes nacionales (Algunos países pueden seguir el sistema de auto-ejecución). Los Convenios de la OIT suelen ir acompañados de recomendaciones sobre la forma de aplicar las normas.

Desde 1999, la OIT trabaja de acuerdo a la llamada Agenda de Trabajo Decente. La Agenda de Trabajo Decente ha sido ampliamente aceptada como una importante estrategia para combatir la pobreza y fomentar el desarrollo. El orden del día se ha incorporado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. En resumen, la idea detrás del Trabajo Decente es ante todo un salario que permita una buena vida. Además, busca que en el trabajo, todo el mundo tenga las mismas oportunidades para desarrollarse, que las condiciones de trabajo sean seguras, que no haya trabajo infantil ni forzoso y que la discriminación no tenga lugar. A los sindicatos se les permite expresar su opinión real en los asuntos relacionados con el trabajo y los Estados han creado una red de seguridad social para todos, especialmente para los enfermos, ancianos débiles y mujeres embarazadas.

Texto: WageIndicator.org e Iftikhar Ahmad

08 de Agosto del 2017