

SI ESTÁS BUSCANDO EMPLEO

SOBRE MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

LO QUE DEBES SABER

DEL MERCADO DE TRABAJO

SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EN TU

RELACIÓN LABORAL

EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SI YA ESTÁS TRABAJANDO



juventud!

¡ QUE NO SE ME OLVIDE!

***LO QUE DEBES SABER
EN TU RELACIÓN LABORAL***

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenamiento y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Primera edición: Julio, 2007

Diseño e Impresión:
JM Proyectos 5, S.L.
Albasanz, 14 bis - 2.ª Planta, Nave C
28037 MADRID

Depósito Legal: M-31725-2007

1

LO QUE DEBES SABER ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR, SI ESTÁS BUSCANDO EMPLEO

Para encontrar un empleo debes de mostrar una actitud activa y tener iniciativa. Pero además, es imprescindible tener en cuenta algunos aspectos previos a la elaboración del Curriculum Vitae:

1. EL PROCESO DE AUTOANÁLISIS

Se trata de pensar sobre cuáles son tus actitudes, aptitudes, hábitos, conocimientos y/o experiencia.

2. LA CARTA DE PRESENTACIÓN

Para su elaboración hay que tener en cuenta el formato, el contenido, su extensión, así como otras cuestiones que se concretan en lo siguiente:

- ❖ Procura personalizar en la medida de lo posible todas las cartas.
- ❖ Se breve no pases de una página.
- ❖ Escribe a máquina/PC a no ser que soliciten otra cosa.
- ❖ Indica claramente tu nombre apellido dirección y teléfono.
- ❖ No hables de dinero.
- ❖ No proporciones datos personales innecesarios.
- ❖ Promociónate con discreción, pero lo suficiente para crear expectativa.
- ❖ Envía original.
- ❖ Solicita un segundo contacto: Entrevista.

3. LA CREACIÓN DEL CURRICULUM VITAE

Una vez realizados todos estos pasos previos nos centraremos en el Curriculum Vitae, su extensión, contenido, aspectos a resaltar, aspectos que debes omitir, formato, vocabulario, estructura; los cuales te aconsejamos a continuación:

- ❖ No debes exceder de dos páginas.
- ❖ Escribe a máquina preferiblemente con un procesador de texto.
- ❖ Se debe ajustar lo más posible al puesto y al tipo de empresa.
- ❖ La fotografía adjunta debe ser reciente, de tamaño carnet.
- ❖ Cada dato debe estar perfectamente colocado en su apartado, para ser fácilmente localizable.
- ❖ Espaciado y con amplios márgenes.
- ❖ Remarca los titulares y aspectos más importantes o interesantes.
- ❖ Cuida todos los detalles (abreviaturas, fechas, etc.).

Una vez pasas la primera preselección llega el momento de la entrevista y los test, para realizarlos exitosamente, ten en cuenta que:

- ❖ En una entrevista de trabajo un factor a tener en cuenta es el aspecto físico, debemos transmitir la mejor impresión de nosotros mismos.
- ❖ La entrevista debemos prepararla con antelación, evitando el estrés y la inseguridad. Además, es importante que ensayes tus respuestas y llegues puntual.

Aquí tienen unos consejos infalibles para abordar una entrevista de trabajo con éxito:

- 1.** Llega puntual.
- 2.** Estrecha la mano del entrevistador/a con firmeza.
- 3.** Saluda al entrevistador/a por su nombre, pero sin llegar a tutearle.
- 4.** No te sientes hasta que no te lo indiquen.
- 5.** Al sentarte hazlo de forma correcta, ni al borde de la silla, ni desparramado.
- 6.** Si te ofrecen algo para beber, puedes tomarlo, pero nunca con alcohol.
- 7.** Habla con sencillez, sin usar palabras rebuscadas y huyendo de las afirmaciones dogmáticas.
- 8.** Reduce y evita el uso de muletillas en la forma de hablar.
- 9.** Vigila el lenguaje corporal y aquellos gestos que demuestren fragilidad o confusión.
- 10.** Contesta a lo que te pregunten y escucha bien antes de contestar.
- 11.** Nunca hables mal de tu actual o antigua empresa, ni de los jefes o compañeros.
- 12.** No entres en polémicas.
- 13.** Y al terminar la entrevista, intenta resumir tus puntos fuertes.

Diez consejos para elegir una PROFESIÓN:

- 1.** Reflexionar sobre cuáles son los intereses vocacionales (el arte, las ciencias, las actividades al aire libre, el servicio a los demás, etc.) y valorarlos antes de elegir.
- 2.** Además, hay que ser realista, y según hayan sido las preferencias escolares (que notas se obtuvieron en ESO, por ejemplo o cuáles han sido las asignaturas que más han gustado). Así, se trata de conjugar las aptitudes intelectuales con los intereses profesionales.
- 3.** Es importante también, conocer en qué consiste el ejercicio de la profesión que más gusta, para ello, no está de más hablar con profesionales en activo o leer sobre el tema.
- 4.** Intentar contactar con agentes sociales (por medio de la página web, por ejemplo) o afiliados a sindicatos, cámaras de comercio y otras instituciones (como consejos de juventud, etc.) para obtener información sobre el mercado de trabajo, a fin de ayudar a un mejor entendimiento del mundo del trabajo.
- 5.** Cuando se eligen estudios o se busca empleo, hay que tener en cuenta que uno no debe desanimarse. Las personas constantes son las que obtienen mejor rendimiento en la mayor parte de las profesiones.
- 6.** Las salidas laborales no deben condicionar la matrícula, sino que hay que sopesar todo, porque a veces cuando se termina una especialidad formativa, el mercado de trabajo puede haber cambiado mucho; y viceversa, a veces se elige lo que gusta, pero no existe un hueco en el mercado laboral.
- 7.** No se ha de perder de vista ninguna alternativa para la formación, también se dan muchas oportunidades de empleo al terminar los estudios de formación profesional, algunas de las especialidades se caracterizan por las altas tasas de empleo entre sus titulados.
- 8.** No hay que agobiarse, los estudios determinan, cada vez menos, la profesión que al final se realiza. Hoy por hoy, se puede llegar al ejercicio de muchas profesiones desde distintos estudios.
- 9.** No hay que dejarse llevar por las presiones familiares o los consejos de terceras personas que desconocen lo que aconseja, sino que se debe recapitular sobre cuáles son los intereses y la trayectoria académica.
- 10.** Y no olvidemos que suelen tener mejores posibilidades los que tienen más información y van con una actitud positiva, por eso ante cualquier duda ACUDE A UGT.

RECUERDA QUE:

PREPARA LA ENTREVISTA, ENSAYA TUS RESPUESTAS Y LLEGA PUNTUAL.

2

LO QUE DEBES SABER CUANDO ENTRAS A TRABAJAR, O SI YA ESTÁS TRABAJANDO, LO MÁS IMPORTANTE QUE DEBES CONOCER SOBRE TU EMPLEO

Existen formas de adquisición de experiencia que no constituyen una relación laboral, (como son las becas), mientras que los contratos en prácticas si lo constituyen. La contratación en prácticas está destinada a aquellos jóvenes que terminan sus estudios (tanto de FP como universitarios o títulos equivalentes reconocidos oficialmente), a fin de orientar y ayudar en la transición del mundo académico al mercado de trabajo, mediante la realización de actividades directamente relacionadas con su formación.

Desde el Departamento de la Juventud Trabajadora de UGT apostamos por fomentar el uso de los contratos formativos como la mejor fórmula de adquisición de experiencia e inserción profesional.

Por otro lado, cuando comiences a trabajar, ten en cuenta que el contrato puede realizarse por escrito o de palabra. Como norma general serán por escrito los contratos: en prácticas y para la formación, los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, los de interinidad, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo fijo-discontinuo, de relevo, a domicilio, los celebrados por empresas de trabajo temporal; así como, los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. También, constarán por escrito los eventuales por circunstancias de la producción cuando su duración fuera superior a cuatro semanas.

Los contenidos imprescindibles de un contrato son:

- ❖ La identidad de ambas partes.
- ❖ La fecha de comienzo, y en caso de los temporales su duración.
- ❖ La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo.

- ✦ El salario base, los complementos y la periodicidad del pago.
- ✦ La jornada y las vacaciones.
- ✦ El convenio colectivo aplicable.

RECUERDA QUE:

- ✦ LEE EL CONTRATO ANTES DE FIRMARLO Y ASEGÚRATE DE QUE TE HAN DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.
- ✦ ADEMÁS, SI DUDAS SOBRE LOS CONTENIDOS DE TU CONTRATO O EL CONTRATO ESTÁ EN BLANCO, NO FIRMES.
- ✦ ANTE CUALQUIER DUDA PASATE POR LA SEDE MÁS CERCANA DE UGT. ESTAMOS PARA AYUDARTE.

3

CUANDO ENTRAS EN EL MERCADO DE TRABAJO, HAY OTRA SERIE DE COSAS QUE DEBES CONOCER

1. QUE DEBES SABER SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

La movilidad funcional no debe suponer un menoscabo de la dignidad, ni afectar a la formación y promoción profesional de los trabajadores.

Los derechos del trabajador en caso de movilidad son que le sea notificada con una antelación de 30 días a la fecha de su efectividad. El trabajador afectado por esta modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, podrá extinguir la relación laboral cuando:

Sí, además, la modificación efectuada perjudica su formación profesional o atenta contra su dignidad, el trabajador tendrá derecho a percibir las indemnizaciones señaladas para el despido declarado improcedente (45 días por cada año de servicio).

La modificación sustancial que afecte a jornada de trabajo, horario o régimen de turnos y se derive un perjuicio para el trabajador, hace que el trabajador tenga derecho a extinguir su contrato de trabajo dentro del mes siguiente a la modificación, y a la percepción de una indemnización por importe de 20 días de salario por cada año de trabajo con el límite del importe de 9 mensualidades.

También, es vital informarse sobre cual es el calendario laboral en tu empresa. El calendario laboral de tu empresa, incluyendo las vacaciones. Estas son de 30 días naturales por año, por lo que si tu contrato es de menos de un año, tendrás la parte proporcional que te corresponda en función de los meses por los que has sido contratado. Por ello, si vas a estar un mes trabajando, aunque este tiempo sea muy corto te corresponden dos días. Y es que las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año y no se canjean por sueldo.

La cuantía de las horas extras que realices se fijará en convenio o en contrato, y en ausencia de ello, se entiende que deben ser compensadas con días de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extras son voluntarias, excepto las estructurales o de fuerza mayor, pactadas estas en convenio o en contrato. Además, se registrarán diariamente y se te entregará copia de las mismas.

2. QUE DEBES SABER SOBRE EL SALARIO

Primero debes saber el salario que te corresponde, de acuerdo a tu categoría profesional. El sueldo consta de dos partes una es el salario base y otra son los complementos, estos últimos dependen de determinadas circunstancias como pueden ser la antigüedad, el trabajo a turnos, etc.

El salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de un período de tiempo superior al mes. Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias.

El Salario Mínimo Interprofesional para el 2007 quedó fijado en 570,60 euros al mes.

El empresario está obligado a hacer la liquidación y pago del salario por medio de una nómina, que sólo es válida si lleva el sello de la empresa, la firma de la persona autorizada en la empresa y la del propio trabajador; así que compruebalas antes de firmar.

La nómina se dará a cada trabajador a mes vencido y por duplicado, para que se firme quedándose él mismo la original. La empresa tiene obligación de conservar las nóminas durante 5 años.

Recuerda que tienes derecho a:

- ❖ Percibir el salario en la fecha establecida.
- ❖ Recibir la nómina como recibo donde consta el salario, tanto bruto como neto y los descuentos que te corresponden (IRPF, Seguridad Social,...).
- ❖ Y a recibir anticipos si lo necesitas.

El empresario tiene la obligación de presentar una propuesta de liquidación, antes de dar por finalizada una relación laboral.

El trabajador puede exigir la presencia de un representante de los trabajadores, en la firma del finiquito.

El trabajador tiene derecho a denunciar cualquier irregularidad relacionada con el recibo del finiquito. Así, son denunciables:

- ✦ Presentar un recibo de finiquito distinto al de la propuesta de liquidación.
- ✦ No entregar la propuesta de liquidación, con la denuncia/preaviso de extinción del contrato.

RECUERDA QUE:

- ✦ SI NO ESTÁS DE ACUERDO CON TU NÓMINA, NO LA FIRMES.
- ✦ SI TIENES DUDAS VEN A UGT.

4

LO QUE DEBES SABER SOBRE MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Cuando comiences en un trabajo tienes derecho a:

- ❖ Que te dan de alta en la Seguridad Social, asegurarse de ello es importante, ya que si no estás dado de alta no podrás cobrar la prestación por desempleo en el caso de que te hiciera falta, ni tampoco contará tu periodo laboral como trabajado cuando tengas que cobrar la prestación por jubilación en el futuro. Una forma de saber si han cotizado por ti es pidiendo tu vida laboral en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando te quedes sin trabajo tienes derecho a:

- ❖ Una comunicación anticipada de tu cese.
- ❖ El certificado de empresa.
- ❖ Copia de los TC, que son formularios de la Seguridad Social, correspondientes a los 6 últimos meses.

RECUERDA QUE:

- ☞ EN EL SUPUESTO DE QUE NO TE DEN ESOS DOCUMENTOS DENÚNCIALO.
- ☞ SON NECESARIOS PARA PODER SOLICITAR EL PARO.

Además, cuando finaliza un contrato, se tiene derecho a una indemnización en función de tipo de contrato que se tenga:

- ❖ Para los contratos por Obra o Servicio y los Eventuales por Circunstancias de la Producción, la indemnización que te corresponde es la de 8 días de salario por año trabajado.

- ❖ Para los contratos indefinidos ordinarios, siempre que tu despido sea improcedente, se recibirá hasta 45 días por año trabajado.
- ❖ Los contratos indefinidos fomento del empleo son indemnizados con hasta 33 días por año trabajado.

Recuerda que cuando termine tu relación laboral con la empresa tienes 10 días hábiles para solicitar la prestación por desempleo.

La prestación por desempleo, está en función el tiempo cotizado, pero en cualquier caso, la cuantía de la prestación en los 180 primeros días es del 70% de la base reguladora, y en los siguientes 180 días del 60% de dicha base.

La cuantía de la prestación por maternidad es del 100% de la base reguladora correspondiente, y recuerda que tienes derecho a cambio de puesto en caso de riesgo durante el embarazo.

Tienes derecho a la prestación por maternidad, siempre que estés dada de alta en la Seguridad Social y hayas cotizado al menos 180 días.

5

EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEBES SABER QUE

Para reducir el riesgo de lesiones, es imprescindible que se apliquen las medidas de salud y seguridad en el puesto de trabajo. Consulta a tu delegado de prevención y exige la adecuación de los puestos de trabajo.

Recuerda que sólo tu médico puede tratar las enfermedades. En cualquier caso estos consejos pueden ser de utilidad para reducir el riesgo de sufrir dolores músculo-esqueléticos:

- ❖ Exige la adaptación de tu puesto de trabajo a tus condiciones antropométricas.
- ❖ Exige un puesto de trabajo ergonómico.
- ❖ Infórmate sobre como realizar la movilización de cargas.
- ❖ Infórmate sobre la adopción de postura de trabajo adecuadas.
- ❖ Realiza pausas en el trabajo para dosificar adecuadamente el esfuerzo
- ❖ Realiza ejercicios de relajación muscular.
- ❖ Conoce y cumple las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- ❖ Conoce y usa los elementos ergonómicos.
- ❖ Planifica tu trabajo, no improvises.
- ❖ Haz ejercicio con moderación.

Algunos consejos prácticos que te ayudarán son:

- ❖ Si trabajas con cargas pesadas: Flexiona las rodillas para coger la carga; procura no coger cargas excesivamente pesadas, usa para ello las carretillas y elevadoras hidráulicas.
- ❖ Si trabajas en posición sentada: Siéntate correctamente en la silla, con la espalda recta, los pies apoyados en el suelo, y la cabeza en posición normal, ni agachada ni elevada, procura moverte cada poco tiempo, no permanezcas demasiado tiempo en la misma posición.

- ❖ Si trabajas en posición de pie: Mantén un pie en alto y apoyado sobre un escalón, un objeto o un reposapiés. Alterna un pie tras otro. Cambia de postura cada cierto tiempo.
- ❖ Si trabajas con tus brazos mientras estas de pie: Evita tener que estar constantemente agachado o con la espalda doblada de forma que puedas apoyar los brazos.
- ❖ Evita los zapatos de tacón alto si vas a estar mucho tiempo de pie o caminando. Un zapato completamente plano, sin ningún tacón, tampoco es bueno, especialmente si existen problemas de rodilla. Un tacón de 1,5 a 3 cm, suele ser adecuado.

RECUERDA QUE:

☞ TODOS LOS TRABAJADORES, SIN EXCEPCIÓN, ESTAMOS EXPUESTOS A LOS RIESGOS.

Entre las actitudes preventivas que los propios trabajadores podemos tomar, destacan:

- ❖ No subestimar ni ignorar la probabilidad de que ocurra un accidente. Ni siquiera cuando existan pocos riesgos.
- ❖ Nunca debes asumir un riesgo, aunque sea leve, para lograr beneficios en el trabajo.
- ❖ Se debe evitar el exceso de confianza y jamás se debe permitir que nadie se ponga a prueba por afán de notoriedad, por frustración, etc.
- ❖ No debes primar la seguridad tuya sobre la del resto de tus compañeros.
- ❖ Intenta eliminar los riesgos, y si ello no es posible, trata de reducirlos al máximo con unas medidas de protección adecuadas.

Tienes uno deberes que cumplir, pero también tienes derechos. Entre esos derechos destacan:

- ❖ Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales.
- ❖ Ser formado y recibir formación.
- ❖ Utilizar los medios y equipos de protección adecuados.
- ❖ Participar en aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos.

- ❖ Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave o inminente.
- ❖ Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud laborales.
- ❖ Formar parte del Comité de Seguridad y Salud.
- ❖ La protección de la maternidad y de los menores.
- ❖ La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- ❖ Que se le faciliten medios de protección personal adecuados a la tarea y a los riesgos que comporta.
- ❖ El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.

6

SI NO CONOCES QUE ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O COMO PARTICIPAR EN TU EMPRESA, DEBES SABER QUE

La negociación colectiva es un instrumento para conseguir que tengas un empleo digno, estable y con derechos; incluyendo un mejor acceso a la protección social.

Además, la negociación colectiva debe ser el instrumento ideal para tí, ya que constituye un acercamiento a los problemas concretos de la realidad de los sectores, de las empresas y de los trabajadores.

La negociación colectiva es la forma de regular las condiciones de trabajo en las empresas, constituyendo un derecho para empresarios y trabajadores, frente a las leyes del Estado. Ese derecho de autorregulación en materias laborales queda garantizado tanto en la Constitución Española, que lo contempla de la siguiente forma: La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral, así como la fuerza vinculante de los convenios; como también, en el Estatuto de los Trabajadores, donde en todo el Título III se regula este derecho.

La negociación colectiva para UGT es un proceso continuo que abarca un antes, un durante y un después en cualquier convenio.

Hay distintos factores que se han de tener en cuenta para poder negociar y que influyen en el proceso. Estos son:

Antes:

- ❖ Escuchar las reivindicaciones de todos los trabajadores para poder llevarlas a la plataforma de negociación.
- ❖ Analizar la situación económica del sector en el que se trabaja y de la propia empresa.
- ❖ Ver el alcance que han tenido convenio anteriores y como se pueden mejorar.
- ❖ Informar al resto de los trabajadores de manera periódica.

Durante:

- ✦ Tener una estrategia ya elaborada y participar activamente en la defensa de los intereses de los trabajadores.
- ✦ Informar sobre la marcha de las negociaciones.

Después:

- ✦ Dando a conocer y explicando el contenido del convenio.
- ✦ Informando sobre las mejoras conseguidas con el nuevo convenio.
- ✦ Vigilar por la correcta aplicación e interpretación del mismo, revisando si hay algunas dificultades o lagunas que modificar en el futuro.
- ✦ Cuando se de un incumplimiento del convenio, proceder a su denuncia.

La negociación colectiva es la manera de regular las condiciones de trabajo en las empresas. Y su materialización es el Convenio Colectivo.

Los convenios colectivos son el pacto entre representantes sindicales y los representantes de los trabajadores que regula y diseña las condiciones de trabajo. Concretamente, se trata de un acuerdo que se negocia entre el empresario y los representantes de los trabajadores, y en él se establecen cuáles son las condiciones generales de trabajo en tu centro de trabajo.

RECUERDA QUE:

- ✦ EL SALARIO, LA JORNADA, LOS PERMISOS, ASÍ COMO OTRAS MUCHAS CLÁUSULAS ESTÁN REGULADOS POR CONVENIO.

Hay aspectos que pueden aparecer o no, pero el contenido mínimo que debe incluir un convenio colectivo es:

- ✦ Quienes son las partes que lo conciertan.
- ✦ Cuál es el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, que tiene.
- ✦ Cuales son las condiciones y los procedimientos relativos al régimen salarial del mismo, respecto a las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.
- ✦ Cómo debe ser la forma y las condiciones de denuncia del convenio y el plazo de preaviso para esa denuncia.
- ✦ El nombramiento de una Comisión Paritaria que represente a las partes negociadoras.

La OIT reconoce el papel de los interlocutores sociales, y su acción depende de dos condiciones:

- ❖ Por un lado, debe garantizarse el derecho de los trabajadores a crear y a afiliarse a organizaciones democráticas y representativas, sin que sus miembros se vean afectados por discriminación alguna.
- ❖ Y por otro lado, dando alcance a la negociación colectiva, como camino hacia la igualdad y reconocimiento de las empresas como un valor para su negocio.

La negociación colectiva debe ser el instrumento ideal para nosotros los jóvenes, ya que constituye un acercamiento a los problemas concretos de cada sector, de las empresas y por tanto, de los trabajadores. Por tanto, se necesita la participación activa de todos nosotros.

En todos los centros de trabajo las y los trabajadores tenemos derecho a elegir en elecciones democráticas los compañeros y las compañeras que serán nuestros representantes. (Delegados y Comités de Empresa). Está demostrado que en las empresas con representantes sindicales, las condiciones laborales son mejores, se consiguen mejores convenios y la seguridad es mayor.

Pueden votar todos los trabajadores mayores de 16 años y que tengan una antigüedad, como mínimo, de un mes en la empresa. Por lo que no importa si tu contrato es fijo o temporal.

Pueden presentarse para ser elegidos como representantes sindicales de la empresa, todos los trabajadores fijos, a tiempo parcial y con contrato temporal o de duración determinada, mayores de 18 años, y con al menos 6 meses de antigüedad (los convenios colectivos pueden establecer un plazo inferior con un límite de 3 meses de antigüedad), según el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

La Constitución Española y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconocen TU DERECHO a formar parte de los Órganos de Representación de tu empresa.

RECUERDA QUE:

- ☞ La participación de los trabajadores en la empresa se materializa por medio del ejercicio de los derechos de opinión, los informativos, de vigilancia y control, de negociación y de gestión, reconocidos todos ellos por ley.
- ☞ El derecho de participación de los trabajadores en la empresa, se canaliza a través de los representantes sindicales.
- ☞ La forma de elegir a los representantes será mediante elecciones sindicales. Estas son el mecanismo democrático que determina que exista representación de los trabajadores en las empresas.
- ☞ Pueden votar todos los trabajadores mayores de 16 años que tenga como mínimo un mes de antigüedad en la empresa.
- ☞ Podrán ser elegidos todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato, siempre que cuenten con un mínimo de 6 meses de antigüedad, salvo que en convenio se fije un plazo inferior.
- ☞ Los empresarios están obligados por ley a facilitar el ejercicio de la representación, aportando información, cuando esta se requiera, permitiendo que se realicen las labores de vigilancia y control y negociando con los representantes las condiciones de trabajo.
- ☞ El sindicato UGT te apoya, asesora y trata de resolver los muchos problemas, dificultades o dudas que surgen a los trabajadores de las empresas, tanto en calidad de empleados como de representantes sindicales.
- ☞ La juventud es un grupo destinatario importante para UGT, ya que representa la gran parte de los nuevos integrantes del mercado de trabajo.

DUDAS MÁS FRECUENTES

¿Dónde se encuentra el teletrabajo?

Es una pregunta de difícil respuesta porque las empresas raramente ofrecen este tipo de empleos, pues se desconfía de los medios para desarrollar bien el trabajo. No obstante, existen profesiones (administrativos, agentes de seguros, periodistas arquitectos, traductores, profesores e informáticos) que se pueden realizar.

¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes del Teletrabajo?

Entre los beneficios para el trabajador destacan: la flexibilidad en la organización del trabajo, la reducción en el tiempo y gastos de viaje, la comodidad y la satisfacción personal al ser tu mismo el que controlas tu trabajo.

Entre los inconvenientes hay que mencionar: la falta de concentración en el trabajo por estar pendiente de cosas de casa, la escasa relación interpersonal con compañeros, o la adicción al trabajo, al no haber fronteras entre lo cotidiano y tu vida personal.

¿Qué es una cooperativa?

Se trata de una sociedad formada por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para realizar actividades empresariales. Las cooperativas podrán tener la forma de cooperativa de primer y segundo grado.

¿Es posible aumentar la jornada ordinaria por encima de 9 horas, mediante un pacto individual?

No, ni tampoco se puede hacer una distribución irregular de la jornada, salvo que en convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores, se establezca esa distribución irregular.

¿Todos los trabajadores pueden realizar horas extraordinarias?

No, dado que la realización de horas extraordinarias está prohibida a los siguientes grupos de trabajadores:

- ✦ Menores de 18 años.

- ✦ Trabajadores nocturnos (el trabajo es nocturno cuando al menos tres horas de la jornada diaria o un tercio de la jornada laboral anual, se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana).
- ✦ En los trabajos que se realizan en el interior de las minas salvo por casos de fuerza mayor.

¿Qué se entiende por desplazamiento?

Es el traslado temporal del trabajador a lugar distinto al de su residencia habitual, para la prestación de sus servicios.

¿Tienen derecho los trabajadores a percibir alguna compensación por retraso en el pago del salario?

El trabajador tiene derecho a percibir un interés del 10% anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago. Si se retrasan en tu pago, pregúntanos si es posible hacer la reclamación.

¿Qué puedo hacer si hay anomalías, en mi nómina?

Lo que se debe hacer es no firmar o firmar poniendo "no conforme".

¿Cómo son los criterios para medir los rendimientos de un trabajador?

Hay que distinguir entre aquellos trabajos que se pueden medir con criterios objetivos y materiales, como por ejemplo número de piezas fabricadas; y aquellos otros imposibles de medir, como el trabajo intelectual. En este caso, es necesaria la apreciación subjetiva (eficacia, diligencia o negligencia del trabajador).

¿Cómo debo actuar cuando la empresa me anuncie un traslado?

Ante la orden de traslado como trabajador se puede hacer lo siguiente:

1. Aceptar la decisión y realizar el traslado: En este caso el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica por los gastos tanto propios como los de su familia que se generen a consecuencia del traslado.
2. Optar por la rescisión del contrato de trabajo. En cuyo caso tienes derecho a percibir una indemnización por importe de 20 días de salario por cada año de trabajo con el límite del importe de 12 mensualidades.

Tras la extinción, podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

3. Impugnar la decisión de traslado ante la jurisdicción social por considerar que no concurren causas justificativas, lo que deberá hacer en el plazo máximo de 20 días. Aunque haya impugnado la decisión, el trabajador está obligado a cumplir la orden de traslado, de lo contrario incurrirá en causa de despido disciplinario por desobediencia.

¿Qué son los salarios de tramitación?

Son las cantidades que el trabajador deja de percibir mientras se tramita un procedimiento judicial contra, por ejemplo, la decisión de extinguir su relación laboral hasta la fecha en la que se dicte-notifique la sentencia judicial en la que se declare la nulidad, la procedencia o improcedencia del despido. Su importe coincidirá con el de los salarios que hasta la fecha venía percibiendo el trabajador. Por su parte el empresario está obligado a mantenerle en situación de alta en Seguridad Social durante este periodo.

DONDE ENCONTRARNOS...

UGT ANDALUCÍA

C/ Antonio Salado, 12 - 41002 Sevilla
Tel.: 95 450 63 00 Fax: 95 450 63 03
e-mail: union@andalucia.ugt.org

UGT ARAGÓN

C/ Costa, 1 · 3ª Planta - 50001 Zaragoza
Tels.: 976 70 01 00 - 976 70 01 10
Fax: 976 70 01 01
e-mail: ugt@aragon.ugt.org

UGT ASTURIAS

Plza. Gral. Ordóñez, 1, Planta 12
33005 Oviedo
Tel.: 98 525 38 22 - Fax: 98 525 75 64
e-mail: ugt@asturias.ugt.org

UGT BALEARES

Avda. Arquitecto Gaspar Bennisar, 69 · 5º
07004 Palma de Mallorca
Tel.: 971 76 44 88 - Fax: 971 20 40 84
e-mail: ugt@balears.ugt.org

UGT CANARIAS

Avda. 1º de Mayo, 21, 1º
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tels.: 928 36 43 72 - 928 36 54 58
Fax: 928 36 09 99
e-mail: ugt@canarias.ugt.org

UGT CANTABRIA

C/ Rualasal, 8 · 5º - 39001 Santander
Tels.: 942 36 48 22 - 942 36 46 07
Fax: 942 36 47 68
e-mail: ugt@cantabria.ugt.org

UGT CASTILLA LA MANCHA

C/ Concepción, 4 · Bajo - 45001 Toledo
Tel.: 925 25 25 18 - Fax: 925 25 36 00
e-mail: ugt@clmancha.ugt.org

UGT CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13 - 47004 Valladolid
Tels.: 983 32 90 00 - 983 32 90 01
Fax: 983 32 90 35
e-mail: ugt@castyleon.ugt.org

UGT CATALUNYA

Rambla Santa Mónica, 10 - 08002 Barcelona
Tel.: 93 304 68 00 - Fax: 93 304 68 25
e-mail: ugt@catalunya.ugt.org

UGT EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares, 36 - 06800 Mérida
Tel.: 924 31 82 12 - Fax: 924 31 13 73
e-mail: ugt@extremadura.ugt.org

UGT GALICIA

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12 · 3ª Planta.
15707 Santiago de Compostela
Tel.: 981 57 71 71 - Fax: 981 59 36 32
e-mail: ugt@galicia.ugt.org

UGT LA RIOJA

C/ Milicias, 1 bis - 26003 Logroño
Tel.: 941 24 00 22 - Fax: 941 25 58 60
e-mail: ugt@larioja.ugt.org

UGT MADRID

Avda. de América, 25 · 8ª Planta.
28002 Madrid
Tels.: 91 589 75 34 - 91 589 75 36
Fax: 91 589 78 25
e-mail: ugt@madrid.ugt.org

UGT MELILLA

Pza. 1º de Mayo, s/n - 52003 Melilla
Tel.: 95 267 26 02 - Fax: 95 267 85 23
e-mail: ugt@melilla.ugt.org

UGT MURCIA

C/ Santa Teresa, 10 - 8ª planta
30005 Murcia
Tel.: 968 284 613 - Fax: 968 281 666
e-mail: ugt@murcia.ugt.org

UGT NAVARRA

Avda. de Zaragoza, 12 · 1º
31003 Pamplona
Tel.: 948 29 12 92 - Fax: 948 24 28 28
e-mail: ugt@navarra.ugt.org

UGT EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis.
48011 Bilbao
Tel.: 94 425 52 52 - Fax: 94 425 56 39
e-mail: ugt@bilbao.ugt.org

UGT PAÍS VALENCIANO

Arquitecto Mora, 7 · 6ª planta
46010 Valencia
Tel.: 96 388 41 40 - Fax: 96 388 41 55
e-mail: ugt@pv.ugt.org

UGT CEUTA
C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1 · 3ª Planta
51001 Ceuta
Tel.: 956 51 03 41 / 956 51 03 47
Fax: 956 51 07 73
e-mail: ugt@ceuta.ugt.org

UGT Estatal COMISIÓN EJECUTIVA
CONFEDERAL
Hortaleza, 88 - 28002 Madrid
Tel.: 91 589 76 01
Fax: 91 589 76 03
e-mail de UGT juventud: juventud@cec.ugt.org

Federaciones

MCA- UGT
(Metal, Construcción, Madera y Afines)
Av. América, 25 · 5ª planta - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 75 11 - 91 589 75 17
Fax: 91 589 75 24
e-mail: mca@mca.ugt.org

FES-UGT (Servicios)
Av. América, 25 · 7ª planta - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 75 86 - 91 589 75 94
Fax: 91 589 71 68 - 91 589 71 70
e-mail: correo@fes.ugt.org

TCM-UGT
(Transportes, Comunicaciones y Mar)
Av. América, 25 · 8ª planta - 28002 Madrid
Tel.: 91 589 71 25
Fax: 91 589 71 20
e-mail: ugt@fetcm.ugt.org

FIA (Energía, Química, Minería, Textil,
Piel y Afines)
Av. América, 25 · 2ª planta - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 75 39 - 91 589 74 50
Fax: 91 589 73 66
e-mail: ugt@fia.ugt.org

FSP-UGT (Servicios Públicos)
Av. América, 25 · 3ª planta - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 72 23 - 91 589 72 31
Fax: 91 519 72 36
e-mail: federal@fsp.es

FTA-UGT (Agroalimentaria)
Av. América, 25 · 3ª planta - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 74 61 - 74 62 - 71 79 - 71 74
Fax: 91 589 74 63 - 91 519 71 78
e-mail: agroalimentaria2@fta.ugt.org
e-mail: agroalimentaria3@fta.ugt.org

FCHTJ-UGT
(Comercio, Hostelería, Turismo y Juego)
Av. América, 25 · 4ª planta - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 73 13 - 91 589 73 09
Fax: 91 589 74 77
e-mail: estatal@fechtj.ugt.org

FETE (Enseñanza)
Av. América, 25 · 4ª planta - 28002 Madrid
Tel.: 91 589 71 95
Fax: 91 589 71 98
e-mail: ugt@fete.ugt.org

UPJP-UGT (Unión de Prejubilados,
Jubilados y Pensionistas)
Av. América, 25 · Bajo - 28002 Madrid
Tels.: 91 589 72 81 - 91 589 72 92
Fax: 91 519 72 84

UPA (Unión de Pequeños Agricultores y
Ganaderos)
Agustín de Bethencourt, nº 17 - 3ª planta
28003 Madrid
Tels.: 91 554 21 47 - 91 554 18 70
Fax: 91 554 26 21
e-mail: infor@upa.es

UPTA (Unión de Profesionales y
Trabajadores Autónomos)
Agustín de Bethencourt, nº 17 - 6ª planta
28023 Madrid
Tels.: 91 554 92 33 - 91 534 94 42
Fax: 91 534 73 43
e-mail: upta@upta.ugt.org



ven

apóyate en los jóvenes

juntos podemos contribuir a mejorar nuestras condiciones de trabajo