



Actividades de la unidad

1. Carmen trabaja para una imprenta desde hace tres meses con un contrato indefinido. Durante este tiempo la encargada de la empresa le ha ido dando instrucciones de las tareas que tenía que realizar, así como de los encargos que debía preparar. Aunque no le gusta mucho el trabajo, lo ha tenido que aceptar porque necesita el salario para pagarse los estudios. ¿Su actividad estaría regulada por el derecho laboral?

La relación que se presenta es laboral pues se dan los cinco elementos de laboralidad: voluntariedad, el trabajo es personal, dependiente, retribuido y por cuenta ajena.

2. La dependencia es una de las notas que caracterizan una relación laboral entre una empresa y una persona trabajadora. Consulta el enlace propuesto a continuación para identificar las circunstancias que determinan la existencia de dependencia laboral: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-dependencia-elemento-contratotrabajo-15391>

A grandes rasgos, se considera dependencia del empresario, necesaria para la existencia de una relación laboral, cuando existe algunos de estas circunstancias:

- Sometimiento a una jornada y horario.
- Poder sancionador del empresario al trabajador.
- Utilización de los medios y materiales de la empresa.
- Lugar de trabajo en el centro del empresario contratante.
- Inserción del trabajador en la organización de trabajo del empresario que se encarga de programar su actividad.
- Necesidad de dar cuenta al empresario del trabajo realizado, controlando este el resultado de la actividad.

Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la **asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este y el sometimiento a horario**; también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el **desempeño personal del trabajo** (STS 23-10-1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS 20-9-1995), la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (SSTS 8-10-1992 y 22-4-1996), y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

(Fuente: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-dependencia-elemento-contrato-trabajo-15391>)



3. Milagros, de nacionalidad española, es técnica superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. Desea ir a trabajar a Italia para poder mejorar el idioma de aquel país que ha estado estudiando los dos últimos años. ¿Precisará visado para entrar en Italia?

Milagros no precisará ningún visado porque entre los derechos más importantes reconocidos a las personas trabajadoras en la Unión Europea están la libre circulación, lo cual supone el derecho a residir y circular con libertad en todo el territorio de la Unión sin autorización.

4. La Ley Orgánica de Libertad Sindical establece la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan afiliarse al sindicato que elijan, es un derecho fundamental del trabajo. Si se aprobara posteriormente un reglamento elaborado por el Gobierno que prohibiera esta posibilidad para las personas trabajadoras, ¿qué norma se aplicaría?

Se aplicaría la Ley Orgánica de Libertad Sindical porque es una norma jerárquicamente superior a un reglamento y las normas de rango superior no pueden contradecir las de rango inferior, salvo para mejorarlas en el ámbito laboral.

5. El convenio colectivo de un sector profesional establece que las personas trabajadoras tienen derecho a treinta y dos días de vacaciones por cada año de trabajo. Una empresa del sector viene reconociendo a sus empleados treinta y cinco días de vacaciones al año de manera sistemática y sin contraprestación ninguna por parte de los trabajadores desde hace diez años. ¿Podría la empresa aplicar el convenio colectivo y empezar a conceder solo treinta y dos días de vacaciones?

La empresa no podría suprimir los 35 días de vacaciones para las personas trabajadoras porque se trata de una condición más beneficiosa que ella misma ha concedido y que se ha consolidado con su aplicación en el tiempo.

6. Accede en el enlace siguiente a la página web de la Organización Internacional del Trabajo e investiga los objetivos de la citada organización: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. ¿Te parece que tiene sentido su trabajo para la vida de las personas trabajadoras? Debate sobre este asunto con el resto de tu clase.

Respuesta libre. La OIT es una agencia de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

7. Javier trabaja desde hace años en un despacho de administración de fincas. Desde hace cinco meses está incómodo en el trabajo porque se da cuenta de que su superior directo evita darle tareas y le ha prohibido usar algunos medios de la empresa como la fotocopidora, que antes utilizaba a diario. Se siente totalmente



perdido porque no ha ocurrido nada para que se haya producido este cambio de actitud. ¿La situación descrita podría vulnerar algún derecho de Javier?

La situación descrita podría vulnerar el derecho a la ocupación efectiva del trabajador al no proporcionarle la empresa tareas e impedirle usar los medios para la realización de su trabajo habitual.

8. Busca la página web de dos sindicatos y dos asociaciones empresariales. Indica algunas de sus principales actividades.

Respuesta libre. El alumnado puede consultar la página web de cualquier sindicato. Podrá observar que realizan actividades en el campo del empleo, de la formación, de la igualdad de oportunidades entre otras. Las asociaciones empresariales también realizan actividades para el desarrollo de empresas de distintas áreas profesionales, así como publicaciones, estudios sobre el desarrollo empresarial, convocan premios y atienden a sus afiliados.

9. La plantilla de una empresa está formada por sesenta y cinco personas trabajadoras. ¿Podrán tener órgano de representación unitaria? Indica qué órgano será el adecuado.

La plantilla de una empresa con 65 personas trabajadoras podrá tener su representación unitaria organizada con un comité de empresa que estará formado por cinco miembros.

10. Mateo, miembro de un comité de empresa, acaba de recibir una carta en la que se le comunica su inclusión en el expediente de regulación de empleo por causas económicas que está haciendo su empresa. El trabajador no quiere abandonar la empresa. Su jefe inmediato le ha contado que son órdenes del Departamento de Recursos Humanos. ¿La empresa podrá extinguir su contrato de trabajo?

No. La empresa no podrá extinguir su contrato si permanecen más trabajadores. Los representantes unitarios de las personas trabajadoras tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

11. Consulta el convenio colectivo de tu sector profesional y realiza las siguientes tareas:

a) Identifica las partes firmantes.

b) Localiza los ámbitos geográfico, funcional y temporal del convenio.

Para resolver estas cuestiones, puedes consultar el siguiente enlace:

www.convenioscolectivos.net

Según indica el Real Decreto que establece las enseñanzas del módulo de IPE I es preciso que el alumnado conozca el convenio colectivo de su sector profesional de cara a su incorporación al mundo laboral. En el enlace facilitado se podrán encontrar el convenio colectivo de aplicación al sector al que corresponda cada ciclo formativo. En los primeros



artículos del convenio se definen el ámbito funcional geográfico y temporal de aplicación de este que es la información que debe localizar el alumnado.

12. En un hospital se va a convocar una huelga para lograr que la dirección amplíe la plantilla en el servicio de urgencias, que desde hace años está con falta de personal. ¿Cuál será el plazo de preaviso con el que deberá comunicarse la huelga?

La huelga en sectores esenciales para la comunidad, como es el caso de la sanidad, debe comunicarse con diez días de antelación a su inicio.

13. Las personas trabajadoras de una empresa han decidido sumarse a una huelga que se ha convocado para pedir que el convenio colectivo aplicable y en vigor mejore los días por asuntos propios de dos a cuatro. ¿Es legal esta huelga?

No será legal la huelga convocada para modificar un extremo pactado en un convenio colectivo en vigor. Se trata de una huelga novatoria que es ilegal.

14. Lorena acaba de recibir la nómina con el salario del mes en curso y ha podido comprobar que la empresa le ha descontado dinero por los tres días que secundó la huelga, que fue convocada para pedir un aumento salarial cuando se estaba negociando en nuevo convenio colectivo de empresa.

¿Qué conceptos le habrán descontado por sumarse a la huelga convocada legalmente?

A la trabajadora le descontarán por cada día de huelga, se descuenta el salario de la jornada y la parte proporcional de las pagas extras y de la retribución correspondiente al descanso semanal y a los días festivos.

15. Un trabajador recibe una comunicación que le notifica una sanción de empleo y sueldo de cinco días por haber cometido una falta grave el día 5 del mes de febrero. La comunicación la recibe el día 1 de diciembre. ¿Podrá la empresa sancionarle por la falta cometida?

No. La empresa no podrá sancionar ya al trabajador puesto que la falta grave ha prescrito al haber pasado más de seis meses desde que se cometió.

16. Organizad la clase en grupos de tres personas para buscar el convenio colectivo aplicable a vuestro sector profesional. Identificad el apartado que regula las faltas. ¿Regula el convenio colectivo un procedimiento concreto para sancionar los incumplimientos de las personas trabajadoras del sector profesional? En caso de que el convenio establezca el procedimiento, haced un esquema que explique, de manera resumida, cómo ha de desarrollarse.

Para realizar la tarea, puedes consultar el siguiente enlace:

www.convenioscolectivos.net



Respuesta libre. La actividad tiene como objetivo que el alumnado revise los comportamientos que se consideran sancionables en el sector profesional y que analicen el proceso de imposición de sanciones.

17. Eva trabaja en una empresa de productos lácteos desde hace cinco años. Al comprobar su convenio colectivo se ha enterado de que la empresa no le ha estado pagando un complemento que fija el convenio y que es aplicable a toda la plantilla. La empresa se niega. ¿Ante qué órgano judicial deberá reclamar la trabajadora para que le abone la cantidad que le deben?

La trabajadora deberá reclamar ante la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia para reclamar la cantidad que la empresa le debe si no ha prescrito la reclamación.



Reto profesional

Las personas trabajadoras a las que se refiere el reto inicial, Álvaro y Jane, precisan conocer sus principales derechos y obligaciones en sus respectivos trabajos.

Álvaro es un joven que se va a incorporar al mercado laboral en breve. Acaba de terminar un ciclo formativo de energías renovables en su ciudad y está buscando empleo. Por otra parte, Jane es una joven de Irlanda que acaba de terminar sus estudios de formación profesional en su país, en la rama de Administración. Ha venido a vivir a España y ha decidido trabajar unos años aquí antes de volver a su país. Ambos se preguntan qué derechos tendrán como personas trabajadoras cuando los contraten y cómo podrán solucionar los problemas que se les presenten en el entorno laboral.

Puedes ampliar información en la investigación siguiente:

1. Investigamos

Consulta los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. Puedes encontrarlo en las siguientes páginas:

- www.mitramiss.gob.es > Estatuto de los Trabajadores
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

Investiga en la página de la Unión Europea «Vivir, trabajar, estudiar» los derechos que tendrán las personas trabajadoras que sean ciudadanos comunitarios y que se desplacen para trabajar en otro Estado distinto al de su país de residencia:

https://european-union.europa.eu/live-work-study_es

2. Elaboramos

Se agrupa la clase en equipos de cuatro, que tendrán que realizar un listado con diez cuestiones y sus respuestas que, en materia de derechos y obligaciones laborales, puedan resultar importantes para que Álvaro y Jane conozcan sus derechos y obligaciones como trabajadores. Las cuestiones tendrán que responder a preguntas relacionadas con los derechos básicos como personas trabajadoras y a los derechos de libertad sindical, representación de los trabajadores, huelga y derecho de defensa en caso de conflicto laboral.

Una vez que las cuestiones estén elaboradas, cada equipo realizará una infografía que recoja las cuestiones seleccionadas y sus respuestas. Para el desarrollo de la infografía se pueden utilizar herramientas digitales como Canva o Genially, en su versión gratuita. Se pueden encontrar estas aplicaciones en los siguientes enlaces:

https://www.canva.com/es_es/

<https://genial.ly/es/crear/infografias/>



3. Presentamos

La infografía realizada con las preguntas y respuestas de cada equipo se presentará al resto de la clase. Con las cuestiones de todos los documentos presentados, se elaborará un decálogo de aquellas preguntas que hayan sido votadas entre todos los integrantes de la clase como las más importantes que podrían necesitar conocer Álvaro y Jane para su integración laboral.

El objetivo del reto profesional es hacer que el alumnado se haga preguntas sobre aquellos aspectos que más le podrían interesar en el momento en que sean contratados por una empresa. El profesorado puede sugerirles que se pongan en el lugar de las personas trabajadoras del reto y que se hagan preguntas sobre los derechos y deberes básicos que van a tener tanto si trabajan en España como si trabajan en otro país de la Unión Europea.

En el apartado Elaboramos se han señalado algunos de los contenidos sobre los que el alumnado puede formular preguntas y respuestas sobre los derechos que amparan a las personas trabajadoras y que cada equipo deberá reflejar en su infografía.

Investiga en la red

1. A lo largo de la unidad has podido estudiar que existen derechos fundamentales vinculados al trabajo. También hay otros derechos vinculados al mundo laboral que no son fundamentales y otros conceptos, como los derechos humanos, que se refieren a aquellos que debemos disfrutar las personas, pero que no necesariamente tienen que ser derechos fundamentales.

Investiga la diferencia entre derechos humanos y derechos fundamentales. Puedes consultar el siguiente enlace: <https://blog.oxfamintermon.org/derechos-fundamentales-cuales-son/>

Los derechos fundamentales están consagrados en las cartas magnas de los países como tales derechos a los que se otorga la máxima protección. Los derechos humanos son los derechos que tenemos las personas por el mero hecho de existir.

2. Una de las medidas que se adoptan contra la discriminación es poner en marcha prácticas de acción positiva. Explica en qué consisten y opina si te parecen adecuadas o no. Razona tu respuesta.

Puedes consultar el siguiente enlace: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1108?language_content_entity=es

Las medidas de acción positivas son definidas por el Centro de Conocimiento sobre Igualdad de Género de la Unión Europea como «medidas destinadas a un grupo



determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras fácticas existentes».

Entre sus ventajas se puede señalar la equiparación de derechos y de condiciones sociales para los grupos, así como la eliminación de prácticas culturales o sociales establecidas.

3. La Unión Europea se ha preocupado desde sus orígenes por proteger a su ciudadanía desarrollando un conjunto de valores que rigen su actuación. Investiga los valores por los que se guía la Unión Europea y dónde se regulan los derechos fundamentales de la ciudadanía europea.

Puedes consultar el siguiente enlace: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu>

Los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos se recogen en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Los valores fundamentales de la Unión son los siguientes: el respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías, según lo establecido en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE)

4. La normativa para la paridad efectiva entre las mujeres y los hombres recoge medidas para alcanzar la igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de sexo. Entre ellas se encuentra la obligación de realizar planes de igualdad. Consulta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, e investiga qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad que deba negociarse.

Puedes consultar el artículo 2 del real decreto en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.



Test de repaso

1. El derecho del trabajo surgió para...

- a) Proteger a las personas trabajadoras de los abusos.
- b) Contar con normas para defender a las empresas.
- c) Todas las respuestas anteriores son correctas.

2. El carácter dependiente del trabajo significa que la persona trabajadora...

- a) No puede recibir órdenes.
- b) Está sometida a las órdenes de la empresa.
- c) Los medios de producción son suyos.

3. Señala cuál de las actividades que se indican es una relación laboral especial:

- a) Trabajo de un artista en un espectáculo público.
- b) Trabajo de un deportista profesional.
- c) Todas las anteriores son relaciones laborales especiales.

4. El principio de jerarquía normativa significa que:

- a) La norma que prevalece es la más antigua.
- b) La norma que prevalece es la aprobada por el Gobierno.
- c) Las normas de mayor rango prevalecen sobre las demás.

5. La Ley Orgánica de Libertad Sindical regula:

- a) El derecho al trabajo.
- b) El derecho a la ocupación efectiva.
- c) El derecho a la libre sindicación.

6. El derecho a la libre elección de profesión u oficio se puede ejercer:

- a) Sin ninguna limitación.
- b) Dentro de las posibilidades y los requisitos que se requieren para poder ejercerlos.
- c) Siempre que la empresa lo permita.

**7. Es una obligación de las personas trabajadoras...**

- a) Cumplir con las órdenes de la empresa.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad empresarial.
- c) Todas las anteriores son obligaciones de las personas trabajadoras.

8. Pueden ejercer el derecho a la libertad sindical:

- a) Los miembros de las Fuerzas Armadas.
- b) Los jueces.
- c) Las personas trabajadoras por cuenta ajena.

9. Las personas trabajadoras de una empresa en la que hay una plantilla de sesenta trabajadores podrán elegir:

- a) Un comité de empresa.
- b) Delegados de personal.
- c) Comités de empresa o delegados de personal, indistintamente.

10. La convocatoria de una asamblea debe comunicarse a la empresa al menos con:

- a) 24 horas de antelación.
- b) 30 horas de antelación.
- c) 48 horas de antelación.

11. La vigencia de los convenios colectivos, si no son denunciados una vez que finalizan...

- a) Se prorroga de año en año hasta su denuncia.
- b) Se prorroga de año en año con un máximo de dos años.
- c) Pierden validez y dejarán de aplicarse.

12. Pueden secundar una huelga legal:

- a) Las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- b) Los miembros de la Guardia Civil.
- c) Los miembros de las Fuerzas Armadas.



13. Durante el tiempo que una persona trabajadora secunde una huelga:

- a) Estará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- b) Cobrará el mismo salario de siempre.
- c) Deberá permanecer en el centro de trabajo.

14. Entre los efectos del cierre patronal para las personas trabajadoras se encuentran los siguientes:

- a) Cobrarán el salario íntegro.
- b) Se suspende el contrato de trabajo durante el tiempo que persista el cierre.
- c) Deberán ir al centro de trabajo en su horario laboral.

15. Si una persona trabajadora comete una falta muy grave podrá ser sancionada por la empresa que ha conocido la falta en un periodo de:

- a) 15 días.
- b) 30 días.
- c) 60 días.

16. Una trabajadora tiene un conflicto con la empresa porque no le quiere pagar los atrasos salariales negociados en el nuevo convenio. Podrá reclamar ante:

- a) La Sección de lo Social del Tribunal de Justicia.
- b) La Organización Internacional del Trabajo.
- c) El Tribunal Constitucional.



Comprueba tu aprendizaje

1. Señala qué derechos se podrían estar vulnerando en los siguientes supuestos:

a) La empresa en la que trabaja Juan no le permite participar en un examen para acceder a un nivel superior.

b) Una empresa está pagando cada dos meses a sus trabajadores.

c) En un proceso de selección de personal deciden no contar con un candidato porque pertenece a una etnia determinada.

d) Han sancionado a un trabajador por afiliarse a un sindicato.

a) Derecho a la promoción.

b) Derecho a la percepción puntual de un salario.

c) Derecho a la no discriminación.

d) Derecho a la libre sindicación.

2. Gonzalo trabaja para una empresa de ocio y tiempo libre. Gran parte de su actividad laboral la realiza los fines de semana. En su comunidad autónoma se van a celebrar elecciones el domingo y al llegar a casa se encuentra con una notificación en la que le citan para que forme parte de una mesa electoral. ¿Su actividad en la mesa electoral será considerada laboral?

No, es una prestación personal obligatoria y no es una actividad laboral.

3. Gema es trabajadora de un centro de estética desde hace cinco años. Durante el verano tuvieron mucho trabajo y no pudo disfrutar de sus vacaciones. Tras este periodo estival, han seguido con un ritmo alto de actividad. Su jefa le plantea la posibilidad de que este año renuncie a parte de sus vacaciones porque no hay tiempo para poder disfrutarlas. Indica si es posible.

No es posible renunciar a las vacaciones porque es un derecho irrenunciable y está protegido por el principio de irrenunciabilidad de derechos.

4. En una empresa existe una plantilla de 45 personas trabajadoras. Se han reunido en asamblea para decidir si crear o no el órgano de representación del personal. Indica qué tipo de órgano podrían crear y de cuántos miembros, en caso de que decidieran constituirlo.

En una plantilla de 45 trabajadores se podrán celebrar elecciones para elegir a tres delegados de personal.



5. Alba estudió un ciclo de cocina y se ha especializado en repostería. El mes pasado ha abierto una pequeña pastelería en su localidad en la que trabaja ella sola. Un vecino le ha contado que, al ser autónoma, se tiene que dar de baja en el sindicato al que estaba afiliada desde que comenzó a trabajar. ¿Esta persona podrá seguir afiliada al sindicato o deberá darse de baja?

Alba, mientras que no tenga trabajadores a su cargo, podrá seguir afiliada al sindicato aunque sea autónoma.

6. Señala si los siguientes enunciados son verdaderos o falsos:

a) Una de las funciones de los sindicatos es participar en la negociación del convenio colectivo.

b) Los sindicatos se organizan en función de los intereses de las empresas.

c) Los sindicatos promueven elecciones para la designación de delegados de personal y miembros del comité de empresa.

d) Los miembros del Cuerpo de Policía pueden sindicarse de acuerdo con su normativa específica.

a) Verdadero.

b) Falso.

c) Verdadero.

d) Verdadero.

7. La plantilla de una empresa está formada por 190 personas trabajadoras. Algunas están afiliados a dos sindicatos distintos y otra parte de la plantilla no está afiliada a ninguno. ¿Cuántas secciones sindicales podrán tener en la empresa las personas trabajadoras? ¿Las secciones sindicales podrán designar a delegados sindicales?

Podrá haber dos secciones sindicales, una de cada uno de los sindicatos con implantación en la empresa.

Las secciones sindicales no podrán elegir delegados sindicales porque la empresa no supera los 250 trabajadores como señala la Ley Orgánica de Libertad Sindical para poder elegirlos legalmente.

8. Loreto ha sido contratada como técnica informática en su empresa y tiene como actividad principal visitar los centros de trabajo de los clientes de la empresa para resolver las incidencias que reciben. Tiene un teléfono de empresa con las aplicaciones que precisa para el trabajo que le obligan a estar geolocalizada de manera permanente mientras que lo lleva consigo para el desarrollo de la actividad laboral. Su jefe le ha indicado que no apague el teléfono cuando termine



la jornada laboral, para que pueda comunicarse con ella de ser necesario. ¿Se está vulnerando algún derecho laboral de la trabajadora?

Las personas trabajadoras tenemos derecho según el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En este caso se está vulnerando el derecho a la desconexión digital y a la intimidad.

9. El director de Recursos Humanos de una empresa ha ordenado realizar el registro de la taquilla de un trabajador mientras está en su puesto de trabajo y sin que él esté presente, porque se tienen sospechas de que sustrae material de la entidad. Los vigilantes de seguridad de la empresa procedieron al registro sin la presencia del trabajador e informaron del resultado al director. ¿El registro que se describe es legal?

Los registros de las taquillas de las personas trabajadoras deben de hacerse, en caso de que sean oportunos y estén establecidos en la empresa, con la presencia del trabajador y un representante de los trabajadores u otra persona trabajadora. Por lo tanto, las condiciones en las que se ha hecho el registro que se describe en el enunciado del ejercicio no es ajustado a derecho.

10. La plantilla de una empresa se reúne en asamblea y decide por mayoría absoluta convocar una huelga para conseguir una subida salarial que no está pactada en el convenio colectivo aplicable. Las personas trabajadoras consideran que la carestía de la vida es motivo suficiente para convocarla, aunque el convenio colectivo aplicable esté en vigor, porque la empresa se ha negado a realizar la subida pedida, al considerar que los sueldos que paga están ajustados al convenio colectivo negociado. ¿Los trabajadores de esta empresa han convocado una huelga legal?

La huelga convocada no es legal puesto que se quiere alterar lo pactado en un convenio colectivo en vigor. Se trata de una huelga novatoria que no está permitida. Habrá que esperar a que el convenio llegue a su término final y sea denunciado para poder convocarla con el objetivo de pedir una subida de salarios.

11. En un salón de peluquería trabajan varias personas, que se relacionan en la tabla. En parejas indicad quien tiene relación laboral en la empresa y quien no y porqué.

Actividades	
La propietaria del salón.	No es relación laboral: le falta la ajenidad y la dependencia.
Una recepcionista con un contrato temporal	SÍ.



Solucionario

Actividades

Un estudiante que acaba de finalizar los estudios de Técnico en Estética y Belleza y tiene un contrato para la práctica profesional.	SÍ.
Tres oficiales de peluquería y cosmética capilar con un contrato indefinido.	SÍ.
Un estudiante que está realizando la Fase de Formación en la Empresas en esa peluquería.	NO: le falta la retribución y la voluntariedad.
La hija de la propietaria con 32 años que ayuda en el salón los sábados.	NO: le falta la retribución.



12. Jorge trabaja en una empresa desde hace un mes, pero no ha firmado el contrato de trabajo ni ha sido dado de alta en la Seguridad Social. ¿Qué organismo de la Administración laboral vigila el cumplimiento de la normativa en las empresas?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano de la Administración Laboral encargado de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral.

De camino al mundo laboral

Ya sabes que cuando te incorporas al mundo laboral se te reconocen muchos derechos, pero ¿y si la empresa no los respeta? ¿Sabes lo que puedes hacer?

Objetivo

- Conocer los derechos laborales de las personas trabajadoras y las herramientas para su defensa cuando esos derechos han sido vulnerados.

Tareas

1. Como trabajadoras y trabajadores tenemos una serie de derechos que es importante conocer.

Visualiza el vídeo que nos muestran las condiciones de trabajo de unos mineros de coltán en el Congo (<https://bit.ly/minaColtan>) y realiza las siguientes tareas:

a) Identifica los derechos laborales que se podrían estar vulnerando.

b) Busca cómo están formulados estos derechos según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4, y explica qué significado tienen para ti:

https://bit.ly/Estatuto_Trabajadores

a) En el vídeo se observan la vulneración de muchos derechos, como son:

- Trabajo de menores de edad.
- Vulneración de derecho a la seguridad y salud por la falta absoluta de medidas de prevención de riesgos laborales.
- Vulneración del derecho a un salario justo.
- Vulneración a la consideración de la dignidad de la persona.
- Vulneración a la libre sindicación.

Algunos de los derechos que se vulneran en el vídeo vienen recogidos en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores:

- Libre sindicación.
- A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



Solucionario

- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo (trabajo de menores).

b) El artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, está recogido en la Sección 2, Derechos y deberes laborales básicos y dice:

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.



h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

2. Todos sabemos que los derechos laborales que disfrutamos en la actualidad (la jornada de ocho horas, la libre sindicación, el derecho a la huelga...) no se han conseguido fácilmente. A continuación, te proponemos investigar sobre acontecimientos que implicaron su conquista.

Elige uno del listado siguiente y haz un esquema en el cuaderno en el que recojas los hechos, lo que se pretendía conseguir y lo que finalmente se logró.

a) El Día del Trabajo o Primero de Mayo.

b) La huelga de la Canadiense.

c) El Día de la Mujer Trabajadora.

d) La huelga del silencio.

Puedes utilizar estos enlaces:

<https://bit.ly/abc8horas>

<https://bit.ly/LaCanadiense>

<https://bit.ly/DiaInternMujer>

<https://bit.ly/HuelgaSilencio>

El día del trabajo, o 1.º de Mayo	La fecha se fijó durante el Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional celebrado en París en 1889. La idea era rendir tributo a los Mártires de Chicago, un grupo de sindicalistas que fueron condenados en Estados Unidos por su participación en una huelga que se inició el 1 de mayo de 1886 en todo el país y, en ese estado, se prolongó hasta el 4 de mayo con la sangrienta Revuelta de Haymarket. Tres fueron a prisión y cinco ejecutados en la horca. El fin era conseguir la jornada laboral de ocho horas que en 1886 ya establecía la Ley Ingersoll pero que la patronal incumplía, lo que rearmó y movilizó a las organizaciones laborales y sindicales del país.
La huelga de La Canadiense	A principios de febrero de 1919 ocho trabajadores del personal de oficinas de La Canadiense, una eléctrica de Barcelona, fueron despedidos por reclamar las mismas condiciones salariales que sus colegas. Solidarizados con la causa, 117 trabajadores de la sección de facturación acuden al gobernador para solicitarle su mediación. La respuesta fue, como se les prometió, inmediata: al regresar a la sede de la compañía se encontraron a un grupo de policías acordonando la entrada del edificio, prohibiéndoles el acceso. Todos los allí presentes estaban despedidos. La noticia corrió de boca en boca y las manifestaciones no tardaron en llegar. La turbulenta huelga, dirigida por un comité de trabajadores y miembros de la CNT, se extendió rápidamente a otros colectivos y compañías energéticas. Después de intensas negociaciones, con la ciudad ocupada por las tropas, el Gobierno logró convencer a la directiva de La Canadiense para que



	readmitiera a los trabajadores despedidos y aceptara sus reivindicaciones salariales. Pocos días después se instauraba el decreto que regulaba la jornada laboral. España fue el primer país de Europa que aprobó mediante un decreto la jornada de ocho horas tras la huelga de La Canadiense llevada a cabo por anarquistas de Barcelona, aunque durante la dictadura militar de Primo de Rivera (1923-30) y la de Franco (1939-77) dejó de celebrarse. Dos meses después Francia hizo lo propio.
El día de la mujer trabajadora	La idea de un día internacional de la mujer surgió a finales del siglo XIX, pero fueron distintos sucesos en el siglo XX los que han derivado en la conmemoración que conocemos hoy. Uno de ellos, quizá el más simbólico pero no el único, se produjo el 25 de marzo de 1911, cuando unas 149 personas, la mayoría mujeres murieron en el incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist de Nueva York. El suceso reveló las penosas condiciones en las que trabajaban las mujeres, muchas de ellas inmigrantes y muy pobres.
La huelga del silencio	El 6 de abril de aquel 1962 siete mineros del Pozo San Nicolás, conocidos como «los siete de Nicolasa», decidieron elevar su reclamación de un mejor salario negándose a entrar en la mina. Su despido provocó inmediatamente una cadena de solidaridad tal, que la huelga se fue extendiendo como una mancha de aceite, primero por toda la cuenca del río Caudal, luego por la del río Nalón, más tarde alcanzó a la mina de La Camocha en Gijón, y poco a poco, se fueron sumando metalúrgicos, talleres y factorías industriales. Dos meses después se calcula que eran 300000 trabajadores por toda España. Los efectos de la huelga fueron muy importantes para el futuro. El movimiento obrero activó a toda la oposición democrática al franquismo, que se reunió en Múnich y puso en evidencia que el régimen dictatorial seguía siendo no homologable en Europa. La victoria que obtuvieron los mineros con su huelga alumbró una filosofía basada en socavar el Sindicato Vertical desde dentro y en la constitución de comisiones de obreros que, poco después, originaría el nacimiento de un nuevo sindicato, Comisiones Obreras.

3. Es posible que no conozcas bien el trabajo de los sindicatos en la actualidad. Entra en la página web de, al menos, dos de ellos y elige una campaña en la que estén trabajando.

Indica mediante un resumen en qué consiste la reivindicación y qué acciones se están llevando a cabo en este momento.

Puedes utilizar los siguientes enlaces:

www.ugt.es

www.ccoo.es

<https://bit.ly/noticiasHuelgas>

Respuesta libre. En este otro enlace se encuentran las huelgas realizadas últimamente:



<https://www.europapress.es/temas/huelga>

Ejemplo de la página web de UGT:

La brecha salarial también en la cesta de la compra



Las mujeres destinan un 9,81% de su salario a llenar la misma cesta de la compra, los hombres el 8,21%

España ocupa el séptimo peor puesto, de un total de 21 países de la UE

RESUMEN

Las mujeres europeas reciben salarios más bajos que los hombres en todos los países de la UE y en la mayor parte de los sectores, lo que hace que la misma cesta de la compra sea más costosa para las mujeres que para los hombres. Así en España las mujeres destinan un 9,81% de su salario frente al 8,21 % del salario que destinan los hombres a este fin. Esta brecha es superior en función del sector y de cada puesto de trabajo y se dispararía, si, además de tener en cuenta la alimentación, incluyéramos otros gastos esenciales (vivienda, luz, gas, transporte, etc.). De un total de 21 países de la UE, España ocupa el séptimo peor puesto en esta brecha entre mujeres y hombres en la cesta de la compra.

REIVINDICACIÓN

UGT reitera que es necesario aprobar y hacer efectiva una Ley de Igualdad Salarial.

Ejemplo de la página web de CCOO:



El cáncer de origen laboral, un «agujero negro» de la prevención en España.

Las Mutuas solo han comunicado 35 casos de cáncer de origen profesional en 2016 en España, 14 de ellos sin baja laboral, a pesar de que las estimaciones más prudentes sitúan en torno a 10000 los casos anuales en nuestro país. Este subregistro priva a los trabajadores afectados de las prestaciones derivadas de la contingencia profesional y tiene elevadísimos



costes para los sistemas públicos de salud, ya que las Mutuas les trasladan los costes económicos de los tratamientos que ellas deberían asumir.

PROPUESTAS DE CCOO

En el entorno del Día Mundial del Cáncer, CCOO reclama a las administraciones un compromiso para afrontar el cáncer laboral, poniendo a los trabajadores afectados en el centro de sus políticas. Nuestro sindicato considera que no pueden volver a repetirse situaciones como las generadas por la reciente sentencia de Tribunal Supremo que por una simple cuestión procedimental anula las sentencias anteriormente conseguidas por los extrabajadores y sus familias de la antigua fábrica de Uralita en Getafe, obligándoles a devolver las indemnizaciones recibidas.

También se hace absolutamente necesario impulsar medidas que faciliten la eliminación de agentes cancerígenos en los centros de trabajo, agilizar los procesos de revisión del listado de enfermedades profesionales con la actual evidencia científica o extender el derecho a la vigilancia de la salud postocupacional al conjunto de trabajadores expuestos a agentes cancerígenos tal y como exige la legislación en vigor, sin olvidar la financiación de líneas específicas de investigación en cancerígenos presentes en las empresas españolas.

4. El derecho a la huelga fue una importante conquista para las personas trabajadoras. Seguro que sabes que, si haces huelga, te van a descontar parte de tu salario, pero ¿de qué cantidad se trata?

Elabora una tabla con los descuentos salariales que se pueden aplicar y con los que no.

Puedes utilizar el siguiente recurso:

<https://bit.ly/descuentossalariales>

Descuentos	• La retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada (o parte) no trabajada. • Las gratificaciones extraordinarias (debe realizarse al tiempo del abono de estas y no antes). • La parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del periodo en que se haya producido la huelga o a la semana en que se haya realizado el par. • Las pagas de beneficios (si se perciben) deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento retributivo.
No descuentos	• Sobre las vacaciones, ni sobre los días ni sobre su retribución. • Sobre los festivos, salvo que la huelga se haga en esos días. • En los premios a la asiduidad o en los pluses o incentivos de asistencia, dado que la ausencia por el ejercicio del derecho de huelga no puede computarse como una falta laboral de asistencia al trabajo.



- No se practicará descuento alguno sobre los complementos extrasariales. (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus de distancia...).

5. Aunque la figura de un abogado o abogada no es obligatoria en los procesos laborales, para que las personas trabajadoras puedan defender mejor sus derechos es aconsejable que utilicen algunos recursos. Una posibilidad consiste en disponer de la justicia gratuita.

Consulta las páginas web que te proponemos y responde a las siguientes cuestiones:

a) ¿Qué finalidad tiene la justicia gratuita?

b) Para solicitarla como trabajador, ¿existe algún requisito?

c) ¿Cuándo debo solicitarla y dónde?

d) ¿Tiene algún coste?

Consulta las páginas web que te proponemos:

<https://bit.ly/Justiciagratis>

<https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/tramite?k=asistencia-juridica-gratuita-online>

a) Es un trámite por medio del cual se reconoce, a quienes acrediten carecer de recursos económicos suficientes, una serie de prestaciones consistentes principalmente en la dispensa del pago de honorarios de abogado y procurador, de los gastos derivados de peritaciones, fianzas, tasas judiciales, etc. (artículo 119 de la Constitución española).

b) Pueden solicitar justicia gratuita todos los ciudadanos españoles, los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y los extranjeros que residan en España, cuando acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

También pueden solicitar justicia gratuita:

- Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, en todo caso.
- Las Asociaciones de utilidad pública previstas en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación y Fundaciones inscritas en el Registro administrativo correspondiente, que carezcan de recursos para litigar.
- En el orden jurisdiccional penal, contencioso-administrativo y vía administrativa previa, los ciudadanos extranjeros que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, y ello aun cuando no residan legalmente en España.
- Con independencia de la existencia de recursos para litigar se reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencia de género, de terrorismo y de trata de seres humanos, así como a los menores de edad y las personas con discapacidad psíquica cuando sean víctimas de situaciones de abuso o maltrato, asistiendo igualmente el derecho a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que estos no fueran los agresores.



- Igualmente, con independencia de la existencia de recursos para litigar se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a quienes a causa de un accidente acredite secuelas permanentes que le impidan totalmente ejercer su ocupación laboral o profesional habitual y requieran de otras personas, y ello cuando el objeto del litigio sea la reclamación de indemnización por los daños sufridos.
- En el orden jurisdiccional social, para la defensa en juicio, los trabajadores y los beneficiarios del sistema de la Seguridad Social, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos.
- En el orden jurisdiccional social, para la defensa en juicio, los trabajadores y los beneficiarios del sistema de la Seguridad Social, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recurso.

c) En el orden jurisdiccional social las personas trabajadoras y los beneficiarios del sistema de Seguridad Social, al no tener que acreditar su situación económica, únicamente acudirán al SOJ para cumplimentar la solicitud, sin necesidad de aportar documentación alguna.

También podrá solicitarse la asistencia jurídica gratuita ante el órgano judicial del domicilio del solicitante. En ese caso, el órgano judicial dará traslado de la petición al SOJ del Colegio de Abogados que sea competente territorialmente.

d) Sí, a excepción de los derechos arancelarios que correspondan por el otorgamiento de escrituras públicas y por la obtención de copias y testimonios notariales, debiéndose en este caso abonarse por él un 20 % del importe total, al igual que por los derechos arancelarios que correspondan por la obtención de notas, certificaciones, anotaciones, asientos e inscripciones en los Registros de la Propiedad y Mercantil.

Estos derechos arancelarios no deberán ser abonados por el solicitante cuando este acredite ingresos por debajo del IPREM.

El titular del derecho de asistencia jurídica gratuita únicamente vendrá obligado a abonar los honorarios de abogado y procurador, si fuera preceptiva su intervención, así como las peritaciones realizadas por técnicos privados si dentro de los tres años siguientes a la terminación del proceso viniese a mejor fortuna.

Si el titular del derecho de asistencia jurídica gratuita fuera el vencedor del pleito obteniendo beneficios económicos y la sentencia no contuviese expreso pronunciamiento en costas, este deberá pagar las costas causadas en su defensa, sin exceder nunca de la tercera parte del beneficio obtenido. Si las costas excediesen de esa tercera parte, estas se reducirán a dicho porcentaje.

6. Las empresas no siempre cumplen sus obligaciones laborales, relacionadas con la Seguridad Social y con la prevención de riesgos laborales.

Imagina que en tu empresa algunas condiciones de trabajo (falta de formación, máquinas sin protecciones y ausencia de equipos de protección individual) son inaceptables para vuestra seguridad y salud, por lo que habéis decidido denunciar a la compañía ante la Inspección de Trabajo.

a) Entra en la página web de la Inspección de Trabajo, busca la que te corresponde por tu lugar de residencia e indica dónde se encuentra y qué horario de atención al público tiene.



b) Averigua qué datos debe incluir una denuncia, cómo se puede presentar, y dónde se debe hacer.

c) Haz un borrador con los hechos que te llevan a presentar la denuncia que entregarás ante Inspección de Trabajo por el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

Puedes utilizar los siguientes enlaces:

<https://bit.ly/modelodenuncia>

<https://oeitss.gob.es/>

a) El alumno o alumna debe entrar en la página web propuesta y pinchar en el mapa o elegir la comunidad autónoma, se indicará dónde se encuentran los servicios de la inspección de Trabajo a donde se puede dirigir.

b) ¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A estos efectos se consideran infracciones en el orden social las acciones y omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social.

Dichos servicios se deben solicitar a través de denuncia por escrito en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social. En ningún caso se admiten denuncias presentadas mediante el correo electrónico de esta web.

Según el artículo 9.1.f del citado Real Decreto 928/1998, el escrito de denuncia deberá contener:

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar de su acaecimiento.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Demás circunstancias relevantes.

Para ello podrá utilizarse el modelo de denuncia que se ofrece: Modelo denuncia (formato pdf) o Modelo denuncia (formato Word).

Se debe indicar en el documento de denuncia presentado, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social a la que va dirigida la documentación, que coincidirá con la provincia donde radique el centro de trabajo.

El citado artículo añade que las denuncias anónimas no se tramitarán así como las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponde a la Inspección, las que manifiestamente carezcan de fundamento o resulten ininteligibles, ni las que coincidan con asuntos de que conozca un órgano jurisdiccional.

Existen tres formas de presentar denuncia:



Solucionario

- Presencial: personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S., así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.
- Telemática: a través de la Sede electrónica del Ministerio de Trabajo (<https://oeitss.gob.es/tramites/personas-trabajadoras>), siempre que el denunciante disponga del DNIe (Documento Nacional de Identidad electrónico), o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.
- Postal: dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S. Se advierte que, si la denuncia se presenta por vía postal o en los registros sin personarse el denunciante, se exigirá adjuntar copia del DNI del denunciante y, en su caso, autorización expresa de este para que la Inspección pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, y solo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Dicha denuncia deberá presentarse formalmente como se especifica en este apartado.

El artículo 10 del citado Reglamento 928/1998 señala el deber de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieran tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá abrir un periodo de información previa con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar la actuación inspectora.

El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y S.S. ha puesto a disposición de todos los ciudadanos un «Buzón de lucha contra el Fraude Laboral», donde podrán comunicar a la ITSS cualquier irregularidad laboral que conozcan. En este caso, el comunicante no tendrá que aportar ningún dato personal y el buzón solo recogerá información sobre las presuntas irregularidades de las que se tenga conocimiento.

c) Respuesta libre. Por ejemplo: RELATO DE HECHOS (concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso):

Las personas trabajadoras de la empresa desarrollamos actividades que suponen un riesgo para nuestra salud por incumplirse las más imprescindibles medidas de prevención de riesgos laborales:



Solucionario

- Falta de formación, tanto sobre los riesgos a los que estamos expuestos como sobre las medidas preventivas que se deben adoptar.
- Máquinas sin protecciones, con ausencia tanto de dispositivos de seguridad como de resguardos.
- Carencia absoluta de protección individual.