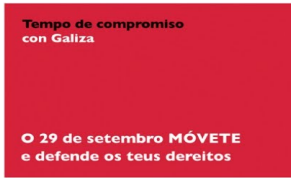


DEREITOS LABORAIS

Referencias fundamentais



A nivel mundial, é sobre todo desde 1998, ano no que a *Organización Internacional do Traballo (OIT)* adoptou a “Declaración relativa aos Principios e Dereitos Fundamentais no Traballo”, cando se marca un compromiso para os Estados de respectar e promover a liberdade de asociación, o dereito á negociación colectiva (entre os empresarios e os empregados), a abolición do traballo infantil ou a eliminación da discriminación por calquera motivo.

No Estado, a *Constitución Española* xa indica que os poderes públicos velarán pola seguridade e hixiene no traballo e garantirán o descanso necesario, mediante a limitación da xornada laboral e as vacacións periódicas retribuídas. Así mesmo, reconece o dereito a estar sindicados (os sindicatos defenden os intereses das persoas que traballan) e á folga mantendo os servizos esenciais.

Todas estas cuestións desenvólvense fundamentalmente no *Estatuto dos Traballadores*. Algúns dereitos dos traballadores aí recollidos son os seguintes:

- Dereito a **non ser discriminados** directa ou indirectamente, para o emprego e no emprego, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados pola lei, orixe étnica, condición social, relixión, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, lingua e discapacidade (sempre que se sexa apto para desempeñar o traballo).
- Dereito a **non ter que traballar con menos de dezaseis anos** (prohíbese contratar menores desa idade).
- Dereito a **non ter que realizar, se se é menor de idade**, traballos nocturnos nin actividades ou postos declarados insalubres, penosos, nocivos ou perigosos, tanto para a saúde como para a formación profesional e humana. Tamén se prohibe que se fagan horas extraordinarias con menos de dezoito anos.
- Dereito á **integridade física** e a unha adecuada política de **seguridade e hixiene** que o protexa eficazmente. A empresa está obrigada a facilitar unha formación práctica e adecuada en materia de seguridade e hixiene aos traballadores que contrate, ou cando estes teñan que aplicar novas técnicas que poidan ocasionar riscos graves.
- Dereito ao **respecto da intimidade** e á consideración debida á **dignidade**, comprendida a protección fronte a calquera tipo de acoso.
- Dereito á **formación no traballo**. Á adaptación da xornada laboral para a asistencia a cursos de formación e perfeccionamento profesional. Tamén ao goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a escoller quenda de traballo -se é posíbel na empresa- cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- Dereito á **percepción puntual do soldo** pactado ou legalmente establecido. A recibir a liquidación e o pagamento do salario puntual e documentalmente na data e lugar

establecidos. O período de tempo para as retribucións periódicas non poderá exceder de un mes. Á persoa traballadora entregaráselle un recibo individual e xustificativo do pagamento.

- Dereito a **dúas gratificacións extraordinarias ao ano**, una delas no Nadal e outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre o empresario e os representantes dos traballadores. Tamén se poderá acordar en convenio colectivo que esas pagas extraordinarias se distribúan nas doce mensuralidades.
- Dereito a unha **duración máxima da xornada ordinaria de corenta horas semanais** de traballo efectivo de promedio no cómputo anual. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá haber un período de descanso de, cando menos, quince minutos. Este período de descanso considerárase tempo de traballo efectivo se así o establece o convenio colectivo ou o contrato. No caso das persoas menores de dezoito anos, o período de descanso durará como mínimo trinta minutos, e deberá establecerse sempre que a duración da xornada diaria continuada supere as catro horas e media.
- Dereito a un **descanso mínimo semanal**, acumulábel por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido. Este, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado -ou, no seu caso, a mañá do luns- e mais o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.
- Dereito a un **período de vacacións anuais retribuídas**, non sustituíbel por compensación económica e pactado no convenio colectivo ou no contrato individual. A súa duración non será inferior a trinta días naturais.
- Dereito a **ausentarse do traballo**, avisando e xustificándoo previamente, e sen que afecte ao soldo, nestes casos e polo tempo seguinte:
 - Por contraer matrimonio, *quince días naturais*.
 - Polo nacemento dun fillo/a e polo falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica que precise repouso domiciliario, de parentes moi próximos, *dous días*. Cando por eses motivos sexa preciso facer un desprazamento non pequeno, *catro días*.
 - Polo traslado de domicilio habitual, *un día*.
 - Para o cumprimento dun deber inexcusábel de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufraxio activo, *o tempo indispensábel*.
 - Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban facerse dentro da xornada de traballo, *o tempo indispensábel*.
 - Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal.