04

Derechos laborales básicos: ¿cómo reconocer un abuso en el trabajo?

Guía práctica para identificar problemas de jornada, remuneración, descansos, despido y discriminación, y aprender a documentarlos antes de reclamar.



Libresta
El Flautista
RMM
RED MUNDIAL MULTITALENTOS

RECONOCE TU RELACIÓN LABORAL

Entiende qué has acordado y qué ocurre realmente.

01 □AQUÍ SE TRABAJA ASÍ□ NO BASTA

Una costumbre de empresa no sustituye la ley aplicable. Las condiciones pueden variar según país, sector y tipo de contrato. No normalices prácticas dudosas solo porque son habituales.

RELACIÓN REAL

¿Eres asalariado, autónomo, contratista o aprendiz? Revisa dependencia, horario y subordinación.

□UENTES DE DERECHOS

Ley, convenio, contrato, políticas internas y decisiones judiciales, según el país.

IDEA CLAVE

Si hay dudas sobre tu clasificación, busca orientación especializada.

CREA TU FICHA LABORAL

Compara lo pactado con lo que sucede en el día a día.

DATOS □□SICOS

Empleador, tipo de contrato, fecha de inicio y puesto.

CONDICIONES

Salario acordado, jornada pactada y convenio o norma sectorial.

REALIDAD

Horario que cumples, tareas efectivas y cambios relevantes.

PREGUNTA CENTRAL

¿Qué diferencias hay entre lo acordado y la realidad?

DOCUMENTA LAS DI□ERENCIAS

El objetivo no es presumir ilegalidad, sino identificar qué merece revisión.

EXPEDIENTE PERSONAL

Conserva contrato, nóminas, horarios, vacaciones, comunicaciones, evaluaciones, incidencias y documentos de terminación. Respeta la información confidencial de terceros.

SALARIO Y JORNADA

Comprueba el pago completo y lleva tu registro de horas.

02 REVISA TU REMUNERACIÓN

Compara salario base, complementos, comisiones, horas adicionales, descuentos, cotizaciones y fecha de pago. Guarda nóminas, transferencias y contrato.

RECI□O DE SALARIO

¿Coincide con lo acordado? ¿Se explican descuentos y comisiones?

HORARIO REAL

Registra día, entrada, salida, pausas y total trabajado.

D□A	ENTRADA	SALIDA	PAUSAS □ TOTAL
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

DESCANSO Y SEGURIDAD

Proteger tu salud también forma parte de tus derechos.

□ORNADA □ HORAS E□TRA

Revisa límites y posibles compensaciones según la norma aplicable.

DESCANSOS

Investiga pausas, descanso diario y semanal en tu territorio.

VACACIONES

Consulta días disponibles, solicitud, fechas y saldo no usado.

RIESGOS LA□ORALES

Atiende formación, equipos de protección, ergonomía y accidentes.

03 REGISTRA UN RIESGO SIN EXPONERTE

Anota qué riesgo existe, dónde, desde cuándo, a quién informaste, qué respuesta hubo y qué evidencia conservas. No te pongas en peligro para conseguir fotografías.

SI E□ISTE PELIGRO GRAVE E INMEDIATO

Busca orientación urgente mediante los mecanismos de tu país.

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Registra hechos y patrones; evita conclusiones apresuradas.

04 DISCRIMINACIÓN LABORAL

Puede afectar contratación, salario, ascensos, formación, horarios o despido. No toda decisión desfavorable es discriminatoria: importa el motivo protegido y la justificación jurídica.

HECHOS VERI□ICA□LES

Qué ocurrió, qué se dijo, cuándo, quién estuvo presente.

COMPARACIÓN

Cómo se trató a otras personas en circunstancias comparables.

05 ACOSO NO ES SINÓNIMO DE CONFLICTO

Una discusión o crítica no constituye automáticamente acoso. Repeticiones de humillación, amenazas, aislamiento o conductas sexuales no deseadas pueden ser graves. Guarda fechas, mensajes, testigos e impacto.

PRUEBA, DESPIDO Y DOCUMENTOS

Hay momentos en los que las fechas y los papeles son decisivos.

PERIODO DE PRUE□A

No supone ausencia automática de derechos básicos: revisa las normas reales.

ANTE UN DESPIDO

Obtén fecha, motivo, documento de terminación y cantidades pendientes.

ANTES DE □IRMAR

Aclara si tu firma significa recepción, conformidad o renuncia.

CAM□IOS DE CONDICIONES

Consulta las fuentes oficiales para conocer procedimiento y plazos.

ATENCIÓN A LOS PLA□OS

Algunos procedimientos para cuestionar un despido pueden tener plazos breves.

06 GUARDA UN EXPEDIENTE PROPIO

Conserva legalmente los documentos necesarios. No dependas solo de la cuenta corporativa y no extraigas archivos confidenciales sin derecho a hacerlo.

CÓMO ACTUAR ANTE UN ABUSO

Un proceso ordenado permite reclamar con mejores pruebas.

01

IDENTI□ICA

Describe el problema con hechos concretos.

02

RE□NE DOCUMENTOS

Contrato, recibos, horarios y comunicaciones.

03

COMPRUE□A LA NORMA

Busca fuentes oficiales del país y sector.

04

PLANTEA TU CONSULTA

Pregunta o reclama internamente cuando sea adecuado.

05

GUARDA LA RESPUESTA

Conserva fecha, referencia y evidencia.

06

□USCA APO□O

Sindicatos, inspecciones, defensorías o asesoría jurídica.

E□CEPCIÓN IMPORTANTE

Acoso grave, violencia, represalias o peligro pueden exigir ayuda directa.

LISTA FINAL DE PROTECCIÓN

Antes de seguir, comprueba lo que tienes documentado.

- [ ] □ontrato y tipo de relación
- [ ] Salario y nóminas
- [ ] □ornada y di□erencias de horario
- [ ] Descansos y vacaciones
- [ ] □iesgos y comunicaciones
- [ ] □echos, testigos y patrones
- [ ] Documentos antes de □irmar
- [ ] Plazos tras sanción o despido

CUÁNDO BUSCAR AYUDA CON URGENCIA

Ante despido reciente, accidente grave, impago importante, acoso, violencia, discriminación, amenazas, presión para renunciar, embarazo o situación protegida afectada, o posibles consecuencias migratorias.

DE□ENDER DERECHOS TAM□I□N ES ORGANI□ARSE

Sindicatos, asociaciones, cooperativas y redes solidarias refuerzan la defensa colectiva.

Derechos, justicia y convivencia social

CIUDADANÍA, ESTADO, DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN

Una guía practica para entender, participar y exigir tus derechos como ciudadano.

Entiende problemas que resuelve: no entender quién decide qué, sentirse impotente ante las instituciones, no saber reclamar, votar sin herramientas suficientes, desconocer cómo participar o vigilar lo público.



SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

@librestaelflautista
@librestaJovenesTalentos

Conoce más en: WWW.LIBRESTA.ORG

Libresta El Flautista

RMM