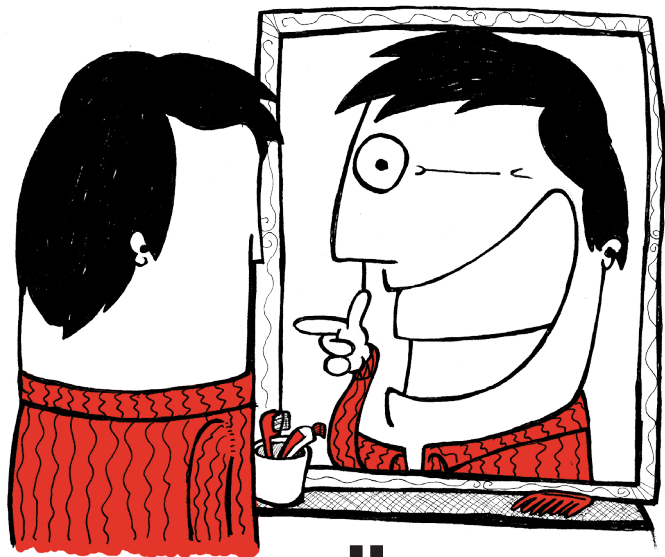


¡QUE NO! TE ENGAÑEN!



¿CÓMO TENGO QUE HACER PARA EMPEZAR A TRABAJAR?



Para poder trabajar debes de ser mayor de 18 años, aunque también puedes hacerlo si eres mayor de 16 años teniendo la autorización de tus padres o persona que te tenga a cargo.

Existen dos opciones.

trabajo por cuenta propia para ti mismo



De manera autónoma.

La persona realiza en nombre propio y por medio de una empresa cualquier tipo de actividad.

Comunidad de bienes.

Es una asociación de personas que son titulares de un bien común y les sirve de objeto para realizar un trabajo.

trabajo por cuenta ajena para otra persona

Tienes que saber que la norma básica en la que regulan tus derechos y obligaciones cuando estás trabajando es el Estatuto de los Trabajadores, también existe otra norma que es el Convenio Colectivo, en el que se regulan de manera más concreta tus condiciones laborales.

Es importante que cuando tengas un trabajo localices cual es el Convenio Colectivo que se te aplicará porque en el encontrarás cual es tu salario, que condiciones tiene tu contrato, cuales son tus vacaciones, horarios, etc.

Vale, ya has encontrado un trabajo, ahora ¿Qué tienes que saber?

el contrato

Es el pacto que la empresa y tú realizáis para que lleves a cabo una tarea bajo la dirección de la empresa y a cambio de una retribución.

Aunque la ley autoriza tanto el contrato de palabra como por escrito, para evitar en lo posible cualquier desentendido siempre debes solicitar que se formalice por escrito. La empresa tiene un plazo de 10 días para entregarte tu copia.

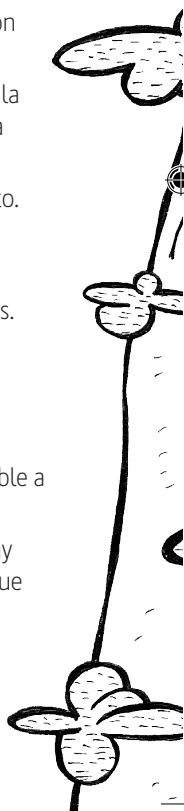
Los datos indispensables que siempre deben constar en un contrato son:

- Nombre, apellidos, DNI y cargo de la persona que firma en nombre de la empresa.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y centro de trabajo donde vas a prestar tus servicios habitualmente.
- Tus datos personales.
- Fecha de inicio y en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

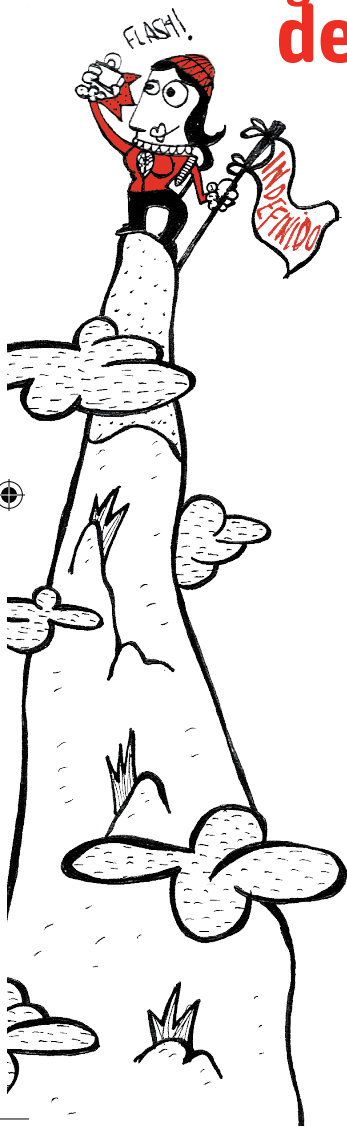
- Existencia o no de periodo de prueba. Su duración no puede exceder de seis meses para personal técnico titulado y de dos para el resto de personas.
- Durante el periodo de prueba podrá romperse la relación laboral por cualquiera de las dos partes sin alegación alguna.
- Profesión o categoría con la que entras a trabajar en la empresa.
- La cuantía del salario bruto.
- Duración de la jornada de trabajo.
- Duración de las vacaciones.

También puede constar:

- Distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- Plazos de preaviso que hay que respetar en caso de que se extinga del contrato.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.



algunos tipos de contrato



Contratos de duración indefinida

- Contrato Indefinido Ordinario
- Contrato Indefinido de Apoyo a Emprendedores
- Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida
- Contrato Fijo Discontinuo
- Contratación Indefinida de Trabajadores con Discapacidad

Contratos temporales

- En Prácticas
- Para la Formación y el Aprendizaje
- Temporal de Fomento del Empleo (discapacidad)
- Obra y Servicio
- Eventual por circunstancias de la producción (superior a 4 semanas)
- Contrato de sustitución o interinidad
- A tiempo parcial de Duración Determinada
- De Relevo
- Por anticipación de la edad de jubilación

Como puedes ver hay una gran cantidad de contratos diferentes, además, cada uno tiene unas características propias, por eso, ante cualquier duda, lo mejor es que te acerques y nos consultes.

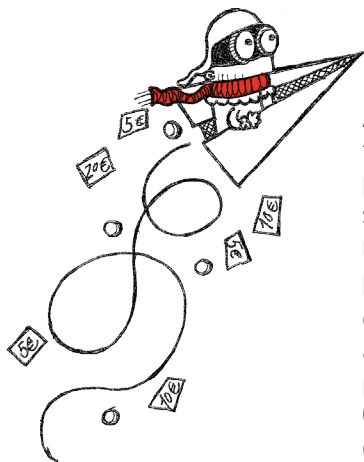
la nómina

Es el documento en el que figura el pago mensual del salario. Debes de firmar dos copias, una para la empresa y otra para ti. Partes:

- Encabezamiento: identificación de la empresa y del trabajador
- Devengos: cantidad cobrada (detalle de los conceptos que se cobran).

- Determinación de las bases de cotización: detalle de las bases aplicadas para calcular tu cotización a la Seguridad Social.
- Deducciones y liquidación: tus aportaciones a las cuotas de la seguridad social, cuota sindical, detención del IRPF, anticipos y cobros.

el salario



Al trabajar en una empresa tienes derecho a recibir tu salario puntualmente, en plazos que no pueden ser superiores a un mes, por medio de recibo de salario o nómina.

La cuantía de salario mínimo, por cada día de trabajo según la edad, la fija anualmente el gobierno. Esta cantidad puede ser superada por Convenio Colectivo o pacto individual con la empresa.

Además del salario tienes derecho a dos pagas extraordinarias.

La duración máxima es de 40 horas semanales y no más de 9 horas al día. Si tienes menos de 18 años la jornada máxima es de 8 horas diarias, incluyendo el tiempo de formación. La jornada puede ser partida, flexible, por turnos o nocturna.

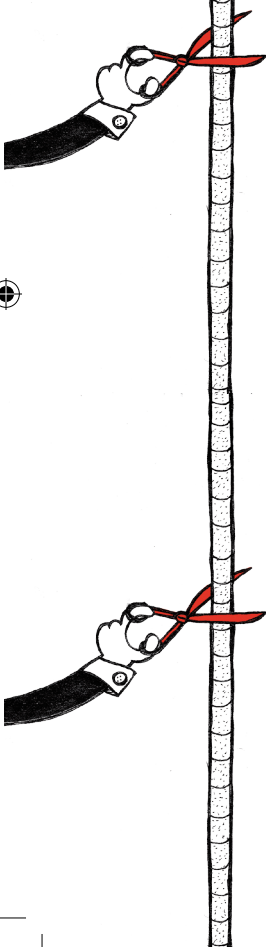
Las horas extraordinarias no pueden ser más de 80 al año. Su realización está prohibida en periodo nocturno si tienes menos de 18 años. Se abonan económicamente o se compensan con descanso.

El descanso mínimo es de un día y medio ininterrumpido semanalmente, 15 minutos diarios por jornada continua, una hora diaria en jornada partida y 12 horas entre jornadas de trabajo. En los menores de 18 años el periodo de descanso diario es de 30 minutos y el semanal de dos días ininterrumpidos.

la jornada laboral



la suspensión del contrato de trabajo



El contrato puede suspenderse temporalmente sin que este se de por finalizado. Durante el tiempo que dure la suspensión no hay obligación de pagarte, pero cuando esta finaliza tienes derecho a incorporarte a tu puesto de trabajo. Las causas de esta interrupción pueden ser variadas.

- Por acuerdo de ambas partes
- Por las que estén reflejadas en el contrato
- Baja médica
- Maternidad o paternidad
- Riesgo durante el embarazo
- Adopción o acogimiento pre adoptivo en menores de 6 años
- Privación de libertad mientras no exista una sentencia condenatoria
- Fuerza mayor temporal
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Cierre legal de la empresa
- Ejercicio de derecho a la huelga
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
- Excedencia

excedencia

En este caso el contrato de trabajo se interrumpe porque tu lo solicitas, las razones son:

- **Forzosa.** Cuando te eligen para ocupar un cargo público o sindical.
- **Voluntaria.** Necesitas llevar mas de un año con contrato en la empresa, la duración es de cuatro meses a cinco años y no da derecho a la reserva del puesto de trabajo pero si preferencia cuando se produzca una vacante.
- **Cuidado de familiares.** Durante el primer año tienes derecho a la reserva del puesto de trabajo. Si es por el cuidado de hijos la duración máxima es de 3 años y de 2 si es por familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.



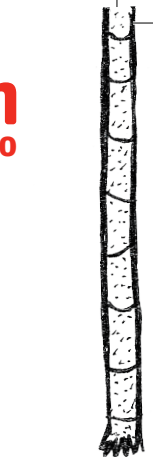
finalización de contrato

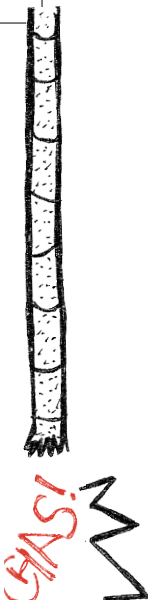
Termina tu relación laboral con la empresa. Causas:

- Por acuerdo de las dos partes. En este caso, lo frecuente es porque seas tu quien pida la baja y puede ser por causa o no justificada.
 - Sin justificar: se firma el finiquito, no hay derecho a indemnización.
 - Justificada: puede ser por modificación sustancial de las condiciones del trabajo, falta de pago, atrasos... Hay que solicitar la extinción del contrato en el Juzgado de lo Social y se reconoce el derecho a la indemnización.

Finiquito: vacaciones no disfrutadas + parte proporcional de pagas extras + complemento salarial (si lo tiene) + días que te correspondan de indemnización por año trabajado según tipo de contrato.

- Por alguna cosa que figure en el contrato o porque ha llegado la fecha de su finalización.-
- Por muerte, jubilación o extinción jurídica de la persona contratante. El trabajador tiene derecho a una indemnización de un mes de salario.
- Jubilación, invalidez permanente o muerte del trabajador.
- Por fuerza mayor. Hechos extraordinarios que impidan el desarrollo del trabajo.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Con el fin de contribuir a situaciones económicas negativas o para resolver dificultades que impidan el correcto funcionamiento de la empresa.
- Causas objetivas legalmente precedentes. Ineptitud del trabajador, falta de adaptación a los cambios tecnológicos del puesto de trabajo, etc.
- Despido.





el despido

- Disciplinario (justificado). Producido por faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad, indisciplina, desobediencia, ofensas físicas o verbales a tu responsable, disminución continua o voluntaria de productividad, embriaguez o toxicomanía que repercutan negativamente en la actividad laboral.
- Improcedente (injustificado). Cuando la empresa decide terminar con la relación laboral antes de que finalice el contrato y tú no estás de acuerdo. Debes:

- > Acto de conciliación:

Cuentas con 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido para presentar la solicitud de conciliación. Si no se llega a acuerdo, se presenta una demanda ante el Juzgado de lo Social.

- > Demanda ante el Juzgado de lo Social:

Se formula por escrito

- > Sentencia:

Celebrado el juicio el juez responde en un plazo de 5 días. Puede ser:

Nulo: readmisión en el puesto y abono del salario dejado de percibir.

Improcedente: readmisión o indemnización.

Procedente: extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni salario de tramitación.

Aunque todo esto lo puedes tramitar personalmente, si cuando produzca el despido no estás de acuerdo, lo mejor es que acudas al sindicato en busca de asesoramiento. Es importante que no firmes ningún papel de aceptación si no estás de acuerdo.



DES EM PL EO



Prestación.

Tienes que haber cotizado a la Seguridad Social un periodo mínimo de 12 meses dentro de los 6 años anteriores a la situación de desempleo.

Solicitud.

Se presenta en la oficina de empleo dentro de los 15 días hábiles siguientes a la pérdida de trabajo. La duración y cuantía dependerá del tiempo y la cantidad cotizadas.

- Sólo es compatible con trabajos realizados a tiempo parcial.
- Existe la posibilidad de percibir la prestación en un pago único.

Subsidio.

Puedes cobrarlo si cumples alguno de estos requisitos:

- Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
- Ser emigrante retornado.
- No haber cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación por desempleo.

Solicitud.

Se presenta en la oficina de empleo donde estés inscrito como demandante.

Debes de saber que como persona trabajadora tienes unos derechos y deberes que debes conocer y cumplir:

Derechos.

- Ocupar de forma efectiva tu jornada de trabajo.
 - Promoción y formación profesional en el trabajo.
 - No ser discriminado
 - Respetar la integridad física y disponer de una política adecuada de salud laboral e higiene.
 - Respetar tu intimidad y la consideración debida a tu dignidad.
 - Recibir puntualmente la remuneración pactada.
 - Cualquier otra condición establecida en el contrato de trabajo.
 - Libre sindicalización
 - Negociación col • Participación en la empresa
- puesto de trabajo.
- Cumplir con las medidas legales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como con la higiene personal.
 - Respetar la dignidad e intimidad de todas las personas en su ámbito de trabajo, ya sean superiores o compañeros.
 - Avisar con antelación y justificar las ausencias del puesto de trabajo.
 - Cumplir las órdenes y directrices del empresario en el ejercicio de su directiva.
 - No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con esta.
 - Contribuir a la mejora de la productividad.

Deberes.

- Cumplir con las obligaciones concretas de tu puesto de trabajo.
- Asistir con puntualidad al

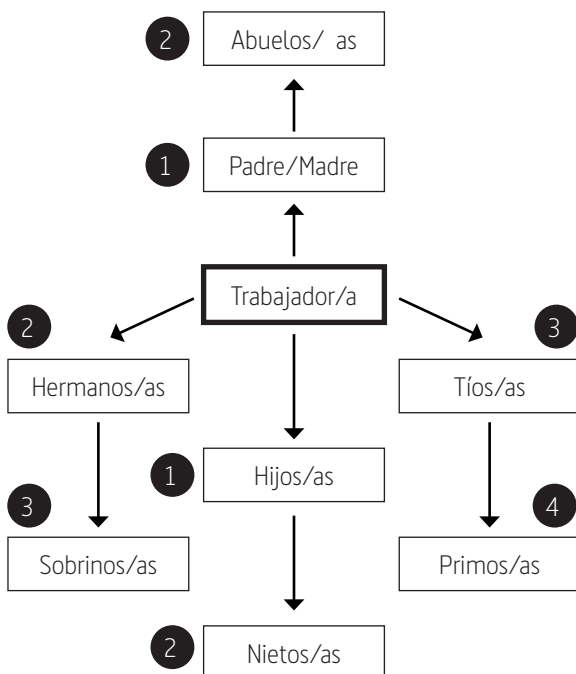
Y siempre ten en cuenta...

- No firmar el contrato sin leerlo.
- Tienes derecho a una copia de tu contrato.
- Consigue el Convenio Colectivo del sector o rama donde trabajas.
- Infórmate de quien es tu representante sindical (delegado o comité de empresa).
- Que lo que cobras coincide con lo que figura en la nómina.
- Comprueba que la nómina está bien hecha.
- Ten claro que una cosa es el salario bruto y otra el salario neto.
- Comprueba que la empresa paga tu Seguridad Social (pide tu Vida Laboral).
- Que la liquidación y el finiquito son correctos.
- No firmar el finiquito sin asesorarse antes.
- Conserva todas las nóminas, así como todo aquello que sirva para demostrar que has trabajado.

... que CCOO siempre está a tu disposición para asesorarte en cualquier problema o duda que tengas a lo largo de todo este proceso.

Grados de parentesco

A efectos de las licencias y permisos retribuidos; tanto a nivel del “Estatuto del Trabajador”, como de los respectivos “Convenios Colectivos”, reproducimos a continuación un cuadro explicativo de los grados de parentesco por consanguinidad (tu familia) y afinidad (tu cónyuge).



Puedes encontrarnos en:

www.castillayleon.ccoo.es

 [juventudccoocyl](https://www.facebook.com/juventudccoocyl)

Servicio de información juvenil de Comisiones Obreras de:

Ávila

Pza. Santa Ana, 7

Tfo. 920222564

Burgos

C/ San Pablo, 8

Tfo. 947257800

León

C/ Roa de la Vega, 21

Tfo. 987234422

Palencia

Pza. Abilio Calderón, 4

Tfo. 979741417

Salamanca

C/ Abogados de Atocha, 2

Tfo. 923 264 464

Segovia

C/ Fernández Ladreda, 31

Tfo. 921420151

Soria

C/ Vicente Tudor, 6

Tfo. 975 233 644

Valladolid

Pza. Madrid, 5

Tfo. 983 391 110

Zamora

Pza. Alemania, 1

Tfo. 980522778

