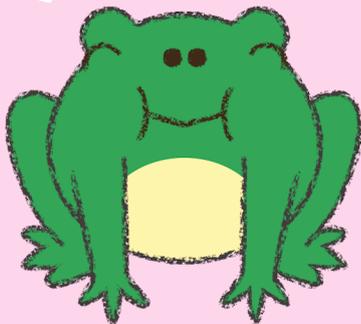


# ¡QUE NO TE ENGAÑEN!

Guía para el trabajo digno

$2+2=1$



# ¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA EMPEZAR A TRABAJAR?



Para poder trabajar debes ser mayor de 18 años o ser mayor de 16 años y contar con la autorización de tus padres o tu tutor legal

**Existen dos opciones**



# TRABAJO POR CUENTA PROPIA

¡Soy mi propio jefe!



## De manera autónoma

La persona realiza una actividad económica de manera habitual sin un contrato que lo vincule a una empresa.

## Comunidad de bienes

Asociación de personas que son titulares de un bien común y les sirve de objeto para realizar un trabajo

# TRABAJO POR CUENTA AJENA

Supone trabajar para otra persona. La norma básica y general que regula tus derechos y obligaciones cuando trabajas para otro es el **Estatuto de los Trabajadores**. También existe otra norma concreta, dependiendo del sector o la empresa: el **convenio colectivo**.

odio los lunes





## EL CONTRATO

Es un acuerdo 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 el escrito, para evitar malentendido, 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**.

Uy, no me esperaba que se alegraran tanto...

Y solo les pagamos el SMI



### SABÍAS QUE...

El periodo de prueba **no puede exceder** los seis meses para personal técnico titulado; dos meses para el resto de trabajadores y un mes para la contratación temporal



- 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.

# TIPOS DE CONTRATO

Todos los contratos se suponen **indefinidos** en el tiempo (fijos). Se puede distinguir el contrato de trabajo por la duración del contrato y por la duración de la **jornada laboral** (parcial o completa)

## tiempo parcial

Tiene condiciones especiales que se deben cumplir, entre ellas la prohibición de realizar horas extraordinarias.

## tiempo completo

La máxima jornada laboral permitida.

## SEGÚN JORNADA



## fijos discontinuos

Para trabajos estacionales o intermitentes, en los que tendremos preferencia en el llamamiento según nuestra antigüedad y experiencia.

## SEGÚN DURACIÓN

## temporal

Se deben justificar bien las causas que lo provocan. Puede haber dos motivos:

- Por circunstancias de la producción, no superior a 6 meses.
- Por sustitución de otro trabajador/a.

## CONTRATO FORMATIVO

Existen **dos modalidades**.

- En **alternancia** con nuestros estudios, vinculado a nuestros estudios de FP o Universidad. Puede tener una duración máxima de dos años, alternando los estudios y el trabajo.
- En los tres años siguientes de haber **titulado** y con una duración máxima de un año.

En ambos contratos, las funciones tienen que estar relacionadas con la titulación, no debe usarse para sustituir a otro trabajador/a, se acumula antigüedad en la empresa y generan las mismas prestaciones sociales que otros contratos.

## CONTRATO RELEVO

Es un contrato que realiza una empresa para **sustituir** a un trabajador que ha solicitado la **jubilación parcial**. Tendrá duración indefinida o igual al tiempo que falte al trabajador por jubilarse.

Es decir, ¿soy indefinido salvo que se diga lo contrario?



# LA NÓMINA

Es el documento en el que figura el pago mensual del salario. Debes 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).
- **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, detención del IRPF, anticipos y cobros.



## EL SALARIO

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

La cuantía de salario mínimo la fija anualmente el gobierno. Esta cantidad puede ser superada (nunca bajada) por Convenio Colectivo o pacto individual con la empresa. Además del salario tienes derecho a **dos pagas extraordinarias**.

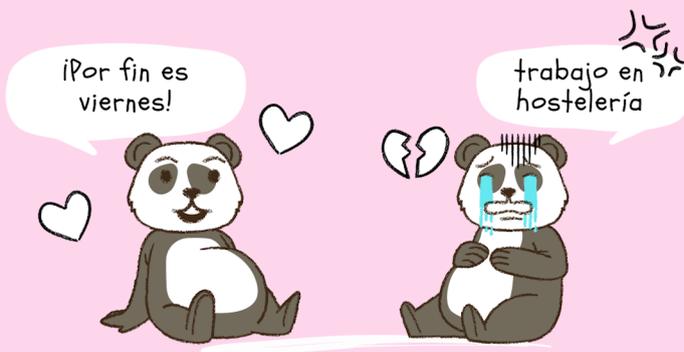
# LA JORNADA LABORAL



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** están limitadas anualmente. Su realización está prohibida en periodo nocturno si tienes menos de 18 años. Se abonan económicamente o se compensan con descanso.



El **descanso mínimo** semanal es de un día y medio ininterrumpido; 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 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El contrato puede **suspenderse temporalmente** sin que este se de por finalizado. Durante el tiempo que dure la suspensión no hay obligación de pagarte, y al finalizar la suspensión, 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**.
- Ejercicio de **cargo público representativo**.
- **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**.

# EX CE DEN CIA

El contrato de trabajo se interrumpe porque tú lo solicitas. Las razones son:

**Forzosa:** Cuando te eligen para ocupar un cargo público o sindical.

**Voluntaria:** Necesitas llevar más 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.

¡Cuánto derecho desconocido!



# FINA LIZA CIÓN DEL CON TRA TO

Supone **la finalización de la relación laboral** con la empresa. Sus causas pueden ser:

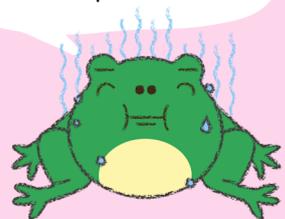
- Por **acuerdo** de las dos partes. En este caso, lo frecuente es porque seas tú quien pida la baja y puede ser por causa o no justificada.
- **Sin justificar**: se firma el finiquito, no hay derecho a indemnización por despido.
- **Justificada**: puede ser por modificación sustancial de las condiciones 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 por despido y finiquito**.
- Por otra razón que figure en el contrato o porque haya finalizado.



# FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

- 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 resolver dificultades que impidan el correcto funcionamiento de la empresa.
- **Causas objetivas** legalmente procedentes (Ineptitud del trabajador).
- Despido.

No es por ti,  
es por mí



# DESPIDO

El despido es una causa de la extinción del contrato de trabajo, pero existen varias formas de ejecutarse, algunas con graves consecuencias económicas para el trabajador

**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. Si te ocurre, 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 un acuerdo, se debe presentar una **demanda ante el Juzgado** de lo Social.

Celebrado el **juicio**, el despido puede ser:

**Nulo:** supone la readmisión en el puesto y abono del salario dejado de percibir durante el proceso.

**Improcedente:** supone la readmisión o indemnización del trabajador.

**Procedente:** se certifica la validez del despido y se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización ni salario de tramitación.

Aunque todo esto lo puedes tramitar personalmente... Cuando se produzca el despido lo mejor es que acudas al sindicato para que te asesoren. Es importante que **no firmes ningún papel de aceptación** si no estás de acuerdo.

## SABÍAS QUE...

El **finiquito** debe incluir las **vacaciones** no disfrutadas + la parte proporcional de **pagas extras** + el **complemento** salarial (si lo tiene) + y los **días** que te correspondan de **indemnización por año trabajado** según tipo de contrato.



# DESEMPLEO

Para **solicitar la 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.

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

## Si te quedas sin paro, puedes cobrar un subsidio si...

- Has agotado la prestación por desempleo y tienes responsabilidades familiares.
- Eres emigrante retornado.
- No has cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación por desempleo.

# DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

## 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 colectiva
- Participación en la empresa

## DEBERES

- Cumplir con las obligaciones concretas de tu puesto de trabajo.
- Asistir con puntualidad al 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 realizarla misma actividad que la empresa en competencia con esta.
- Contribuir a la mejora de la productividad.



# ¡SIEMPRE TEN EN CUENTA!

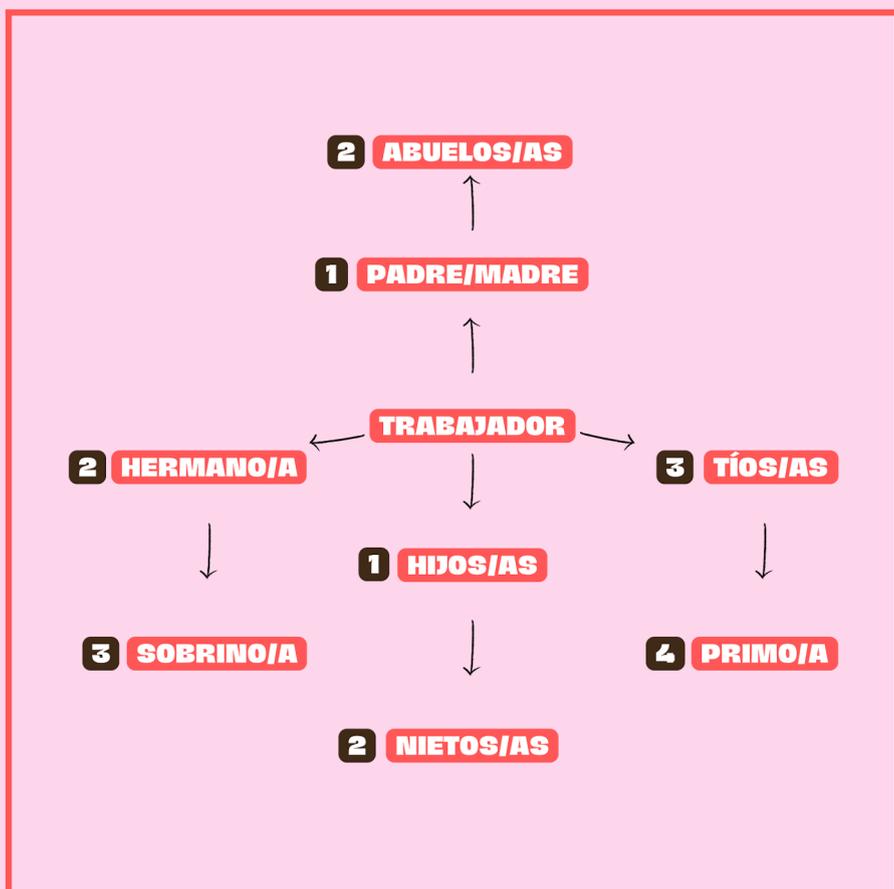
- 1 Nunca firmes el **contrato** sin leerlo.
- 2 Tienes derecho a una **copia de tu contrato**.
- 3 Consigue el **Convenio Colectivo** del sector o rama donde trabajas y revisa tus derechos.
- 4 Averigua quién es tu **representante sindical**.
- 5 Revisa los conceptos de tu **nómina** y si están bien aplicados.
- 6 Conserva tus **nóminas**, así como todo aquello que sirva para demostrar que has trabajado en una empresa.
- 7 Ten claro la distinción entre **salario bruto** y **salario neto**.
- 8 Comprueba si la empresa paga tu **Seguridad Social** (pide tu vida laboral online).
- 9 En caso de despido o finalización de contrato, revisa la **liquidación** y el **finiquito**.
- 10 No firmes el finiquito sin **asesorarte** antes (o en su defecto firma "no conforme", con tu fecha y firma superponiéndose)



¡No te olvides,  
leches!

# GRADOS DE PARENTESCO

A efectos de las **licencias y permisos retribuidos** (Estatuto de los trabajadores, Convenio Colectivo) el siguiente cuadro explicativo te señala los grados de parentesco por consanguinidad (tu familia) y afinidad (tu cónyuge).





# RRSS



**@JOVENESCCOOCYL**



**@JOVENESCCOOCYL**

