

GUÍA LABORAL PARA JÓVENES

Lo que debes conocer
del mercado laboral

¡QUÉ NO TE ENGAÑEN!

Índice

1. Trabajo por cuenta ajena	5	5. Sindicación	12
2. El contrato	5	5.1. Secciones Sindicales	
2.1. El contrato		5.1.1. Derechos en el ámbito de la empresa o centro de trabajo	
2.1.1. Algunos tipos de contrato		5.1.2. Elecciones Sindicales	
• Formativos		5.1.3. Delegados de personal	
• De duración determinada		5.1.4. Comités de empresa	
• A tiempo parcial		5.2. La negociación Colectiva de las condiciones de trabajo	
• Indefinidos		5.3. La Huelga laboral	
3. La nómina	8	5.3.1. Derecho de huelga	
3.1. La nómina		6. La suspensión del contrato de trabajo	16
3.2. El salario		6.1. Excedencia	
3.3. Pagas extraordinarias		7. Finalización del contrato de trabajo	17
3.4. Horas extraordinarias		8. El despido	17
3.4.1. Retribución y número máximo de ellas		8.1. Actuaciones en caso de despido	
3.5. Horas complementarias		9. Desempleo	19
4. La jornada laboral	10	9.1. Prestación	
4.1. Duración		9.2. Subsidio	
4.2. Periodo de descanso en la jornada		10. Concepto y actuación en caso de accidente laboral	21
4.3. Trabajo nocturno		10.1. Accidente de trabajo	
4.4. Trabajo a turnos		10.2. Actuación de la empresa	
4.5. Calendario laboral			
4.6. Permisos, vacaciones y fiestas laborales			
4.6.1. Permisos retribuidos			
4.6.2. Vacaciones anuales retribuidas			
4.6.3. Fiestas laborales			
4.6.4. Descanso semanal			

Edita: CC.OO de Extremadura
Imprime: Indugrafic, artes gráficas
Depósito legal: BA-616-08

La entrada en el mercado laboral

Para poder **entrar en el mercado laboral** debes de ser mayor de 18 años, aunque también puedes trabajar si eres mayor de 16 años teniendo la autorización de la persona que te tenga a cargo.¹

1. trabajo por cuenta ajena

El **Estatuto de los Trabajadores**² es el texto legal básico en el que vienen recogidos tus derechos y deberes como trabajador, además en la mayoría de los casos, tu trabajo vendrá regulado por un **Convenio Colectivo** de sector o de la propia empresa. Las condiciones recogidas en tu Convenio Colectivo son de obligado cumplimiento y nunca puede estar por debajo de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. el contrato

Para poder comenzar a desarrollar un trabajo por cuenta ajena necesitas un contrato.

2.1. el contrato

Es el pacto que el empresario y el trabajador realizan para que el trabajador lleve a cabo una tarea bajo la dirección del empresario y a cambio de una retribución.

Para evitar en lo posible cualquier malentendido siempre debes solicitar que se formalice por es-

1. Estatuto de los trabajadores art 6.2: los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni actividades o puestos de trabajo insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

2. Sólo es aplicable para los trabajadores por cuenta ajena.

crito³. El empresario tiene un plazo de 10 días para entregarte tu copia, sellada por el servicio público de empleo correspondiente en Extremadura.

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 el trabajador presta sus servicios habitualmente.
- *Datos personales del trabajador.*
- *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.* Según lo dispuesto en el Convenio Colectivo, o en su defecto, según el Estatuto de los Trabajadores su duración no puede exceder de seis meses para los técnicos titulados y de dos para el resto de los trabajadores. Durante el período de prueba podrá romperse la relación laboral por cualquiera de las dos partes sin alegación alguna.⁴
- *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.*
- El *Convenio Colectivo* aplicable si existe.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.

también puede constar:

- Distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Plazos de preaviso que hay que respetar en caso de extinción del contrato.

3. Aunque se admiten los contratos verbales, la mayoría de las modalidades de contratación exigen que el contrato se plasme por escrito y, SIEMPRE, en casos de contratos a tiempo parcial y/o duración determinada.

4. Aunque te recomendamos que lo comuniques por escrito solicitando un "recibí" por parte de la empresa.

2.1.1. Algunos tipos de contrato

En la actualidad existen cuatro tipos de contratación que dependiendo de las características del trabajo determinarán la duración del mismo.

- **Formativos.** Son aquellos destinados para la formación práctica y teórica de los estudiantes convertidos en trabajadores. Estos son:

1. Contrato para la formación.
2. Contrato en prácticas.

- **De duración determinada.** Son aquellos que en un periodo de tiempo se verán extinguidos salvo irregularidades o paso a indefinido. Estos son:

1. Obra o servicio determinado.
2. Eventual por circunstancias de la producción.
3. Contrato de interinidad.

- **A tiempo parcial.** Son aquellos destinados a prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, mes o año, pudiendo ser desde el principio por tiempo indefinido o de duración determinada. Además existe:

1. Contrato de relevo.

- **Indefinidos.** Son aquellos que establecen una relación contractual sin fecha límite en el tiempo. Estos son:

1. Por tiempo indefinido.
2. Para jóvenes trabajadores menores de 30 años.
3. Para parados de larga duración.
4. Para mujeres desempleadas de larga duración en profesiones y ocupaciones de menor índice de empleo femenino.
5. Para el fomento de la contratación indefinida.

COMO VES SON MUCHAS LAS MODALIDADES Y POR TANTO MUCHAS LAS CARACTERÍSTICAS, SI NECESITAS ALGUN TIPO DE AYUDA, ORIENTACION O SIMPLEMENTE QUIERES SABER MÁS PONTE EN CONTACTO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

3. LA NÓMINA

3.1. La nómina

Es el recibo que justifica el pago de tu salario por parte del empresario, se trata por tanto de un recibo que debes firmar, entregando la copia firmada a la empresa y quedándote tú con una copia firmada y/o sellada por la empresa como justificante del pago de tu salario. Recuerda que el total líquido a percibir debe coincidir con el cheque, ingreso en cuenta o dinero en mano entregado.

Consta de diferentes partes:

- **Encabezamiento:** identificación de la empresa y del trabajador
- **Período al que corresponde:** días o mes al que corresponde
- **Devengos:** cantidad que te adeuda la empresa por tu trabajo
- **Determinación de las bases de cotización:** detalle de las bases aplicadas para calcular la cotización a la Seguridad Social.
- **Deducciones:** descuento que te hace la empresa para pagar Seguridad Social, desempleo y a veces IRPF.
- **Base de cotización:** cantidad con las que se calcula tu aportación a la Seguridad Social, y que sirve de referencia para establecer la prestación económica en caso de desempleo, baja por Incapacidad temporal, y jubilación...

3.2. el salario

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador.

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, y como ya hemos señalado a la entrega de tu nómina.

Recuerda que todas las cantidades que debas cobrar (salario, complemento, dietas, etc) vienen recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación de tu empresa o sector; o por un pacto individual entre el empresario y tú, pacto que será válido SIEMPRE que esté por encima de lo recogido en el Convenio Colectivo.⁵

5. En caso de no existir Convenio Colectivo, ni pacto trabajador empresario, la cuantía será la del Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno de la Nación.

3.3. pagas extraordinarias

Como mínimo tienes derecho a dos pagas extraordinarias, aunque en el Convenio Colectivo de aplicación en tu empresa se puede establecer un número mayor.⁶

3.4. horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, salvo pacto individual o colectivo. Su prestación es voluntaria.⁷

Si tienes menos de 18 años o un trabajo con horario nocturno está expresamente prohibido la realización de horas extraordinarias.

3.5. horas complementarias

3.5.1. retribución⁸ y número máximo de ellas

Se abonarán económicamente o compensarán con descanso por pacto individual o colectivo. La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número máximo de horas extraordinarias a realizar por un trabajador será de 80 al año. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se aplicará el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias.

6. ART 31 del E.A.: el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por C. Colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará en el C. Colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en Convenio Colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

7. Salvo las llamadas HORAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgo de pérdida de materias primas. Es obligatoria su realización por el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

8. Debes tener en cuenta que la retribución por horas extras no te sirve para las prestaciones de la seguridad Social por contingencias comunes y están gravadas además con una cotización adicional de carácter exclusivamente penalizador.

4. la jornada laboral

Jornada Laboral o Jornada de Trabajo: es el número de horas que diaria, semanal, mensual o en cómputo anual tú debes prestar tus servicios a la empresa. La distribución diaria de las horas de que constituyen la Jornada de Trabajo permite confeccionar el Horario de Trabajo.

La duración y ordenación de la Jornada de Trabajo y el régimen de descansos aplicable serán los pactados en Convenio Colectivos o contrato de trabajo que, en todo caso, respetarán lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias⁹.

4.1. duración

La duración de la Jornada de Trabajo será la pactada en los Convenios Colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual.

4.2. periodo de descanso en la jornada

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por Convenios Colectivos o contrato de trabajo.

En el caso de trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

4.3. trabajo nocturno

Es aquel trabajo realizado entre las 10 de la noche y 6 de la mañana.

No podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

9. La Jornada de Trabajo en las relaciones de carácter especial (empleados fincas urbanas, trabajo en el campo, transportes, personal de alta dirección, hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos, personas en operaciones mercantiles) se regirán de acuerdo con normas específicas.

4.4. trabajo a turnos

Se considera como tal toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupamos sucesivamente los puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

Se tendrán en cuenta la rotación de los mismos, y que ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4.5. calendario laboral

Anualmente la empresa elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta, la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

4.6. permisos, vacaciones y fiestas laborales

4.6.1. permisos retribuidos

Previo aviso y justificación posterior a la empresa, podremos ausentarnos del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio, 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio, un día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (cargo público).
- Además, cada Convenio Colectivo podrá establecer otros.

4.6.2. vacaciones anuales retribuidas

La duración de las vacaciones será la pactada de forma individual o colectiva, pero nunca inferior a 30 días naturales.¹⁰

10. Si nuestra antigüedad en la empresa es inferior a un año, los días de vacaciones a disfrutar deberán ser proporcionales al tiempo trabajado.

La fecha de disfrute se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo previsto para las mismas. Recuerda que el derecho a su disfrute puedes perderlo si no haces efectivo tu derecho en el año natural.

4.6.3. fiestas laborales

Se fijan anualmente. No pudiendo exceder de catorce al año.

4.6.4. descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio interrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

5. SINDICACIÓN

Tienes derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

Podrás afiliarte al sindicato de tu elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo. Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Los/as afiliados/as podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a la actividad sindical.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas por razón de la adhesión o no a un sindicato.

5.1. secciones sindicales

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato al que pertenezcan.

Así mismo, las secciones sindicales estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o centro de trabajo.

Las secciones sindicales, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores,

cuando obtengan alguna representación en las Elecciones Sindicales tienen derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. También a nombrar delegados/as de Sección Sindical con similares derechos y garantías que los/as representantes obtenidos en las Elecciones Sindicales, su número dependerá de la cantidad de trabajadores/as y de la representación obtenida en las elecciones sindicales.

5.1.1. derechos en el ámbito de la empresa o centro de trabajo

- Derecho a constituir secciones sindicales.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa. Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo.
- Recibir información que le remita el sindicato.
- A elegir y ser elegidos para la representación unitaria de los/as trabajadores/as.

5.1.2. elecciones sindicales

Es el procedimiento para la elección de la representación unitaria de todos/as los/as trabajadores/as ante la empresa mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. En ellas se eligen, en número que depende del volumen de trabajadores/as de la empresa, o del centro de trabajo los/as representantes unitarios o directos denominados delegados de personal o comités de empresa.

Tras los primeros días en el curro y una vez «aclimatado» a él, entérate de si tenéis representantes legales, Convenio en vigor, Plan de Prevención de Riesgos, ...y ve pensando en participar en la actividad sindical de tu empresa.

5.1.3. delegados de personal

Constituyen la representación de los/as trabajadores/as en empresas o centros de trabajo que tengan entre 11 y 49 trabajadores/as.

El número de delegados/as será de 1 hasta 30 trabajadores/as y de 3 entre 31 y 49 trabajadores/as. Si el centro de trabajo o la empresa tienen entre 6 y 10 trabajadores, hace falta un acuerdo previo expreso y mayoritario para que se pueda elegir un delegado de personal.

5.1.4. comités de empresa

Es la representación de los/as trabajadores/as en centros de trabajo de 50 ó más trabajadores/as. El número de componentes del comité de empresa esta en función del número de trabajadores/as, siendo como mínimo de 5.

Formar parte de un sindicato, organizarte y unir tus fuerzas a las de otros/as compañeros/as es tu derecho y tu mejor defensa. Fortaleciéndote tú, nos fortalecemos todos. Tienes la posibilidad de hacer valer tus intereses y tus derechos mediante la afiliación a un sindicato.

5.2. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo

Aunque existen otros marcos de negociación colectiva el más importante es el Convenio Colectivo que es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas.

El Convenio Colectivo es un acuerdo suscrito por la representación sindical y la empresa para fijar las condiciones de trabajo. Tienen el ámbito que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

En Convenios de Empresa negocian, la representación unitaria o sindical en la empresa, con el empresario o el representante legal del mismo.

En Convenios Colectivos sectoriales, la negociación corresponde a los Sindicatos más representativos o con implantación en el sector (10% de los representantes elegidos en el mismo) y las Asociaciones Patronales representativas.

Es importante conocer a la perfección el Convenio Colectivo que es de aplicación en la empresa donde trabajamos. En el Convenio, se recogen numerosos contenidos que complementan los derechos ya reconocidos en la legislación general, otros que desarrollan determinadas regulaciones abiertas en el Estatuto de los Trabajadores como distribución de la jornada y horario, especificaciones en la contratación temporal y para la formación, etc., y por último pueden regularse también aspectos sociales tan importantes como:

Desarrollo del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la no discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as de la empresa y lengua dentro del estado español.

La mayor parte de los Convenios Colectivos incluyen cláusulas dirigidas fundamentalmente a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y a asegurar el derecho a la libertad de opinión dentro de la empresa.

Reconocimiento de las parejas de hecho, tanto homosexuales como heterosexuales, actualmente olvidadas por la Legislación Laboral, pero que a través de los Convenios Colectivos pueden ver equiparados/as sus derechos laborales con las parejas de pleno derecho legal.

Introducción en los Convenios Colectivos de normas dirigidas a la protección del Medio Ambiente y a la utilización de sistemas de reciclaje y ahorro energético en el desarrollo de la actividad propia del puesto de trabajo.

Es importante que cuando entres a trabajar en una empresa, conozcas el Convenio Colectivo en

vigor. Si la empresa no cuenta con Convenio Colectivo infórmate del que corresponde al sector en el que trabajas. Allí aparecen recogidas las condiciones, los derechos y las obligaciones de tu categoría y puesto laboral.

La desaparición paulatina de los derechos mínimos recogidos por Ley, hace de la Negociación Colectiva un instrumento decisivo en el desarrollo de las relaciones laborales y de la vida laboral de cada uno de nosotros.

En el Convenio Colectivo los/as trabajadores/as podemos conseguir derechos que no se recogen en la legislación general o que si lo hacen es de una forma muy vaga. Además de negociar los incrementos salariales, se pueden establecer: controles sobre la contratación, sobre la movilidad geográfica y/o funcional; garantías frente a la flexibilización en los despidos; establecer reducciones de jornada, mejoras de las condiciones de trabajo y la salud laboral, sistemas de reparto del tiempo de trabajo y acceso al mismo, etc.

Otro aspecto importante que algunos Convenios Colectivos ya comienzan a recoger es la protección del medio ambiente y la utilización del reciclaje y el ahorro energético.

5.3. la huelga

5.3.1. derecho de huelga

El derecho de Huelga debe ejercerse según la regulación del R.D.L. 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, adaptado a su actual consideración como DERECHO FUNDAMENTAL del sistema constitucional.

Se reconoce el derecho de huelga de los/as trabajadores/as para la defensa de nuestros intereses. Son nulos los acuerdos establecidos en pactos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

El ejercicio de derecho de huelga suspende la relación de trabajo (no la extingue, ni puede dar lugar a la imposición de sanciones al trabajador). No se trabaja y no se percibe salario.

La empresa no puede sustituir a los/as huelguistas por trabajadores/as no vinculados a la empresa al tiempo de ser notificada la huelga.

¡Ojo! Una sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril de 1981 (BOE, 25-04-81), anula gran parte del articulado del R.D.L. 17/1977, así, las fechas de los preavisos no tienen porque ceñirse a lo estipulado en este Real Decreto Ley siempre y cuando concurren "circunstancias excepcionales", o bien los porcentajes de participación (tanto en la asamblea de trabajadores, como en el Comité de Empresa) quedarían anulados y bastaría la mayoría simple de los asistentes en ambos casos.

La huelga puede convocarse por los sindicatos, por los representantes directos o unitarios y por los propios trabajadores por acuerdo mayoritario acordado a tal efecto, debiendo preavisar con cinco días de antelación, o diez si afecta a servicios esenciales para la sociedad.

Nunca a la clase trabajadora (fijos/as, temporales, precarios/as, parados/as, excluidos/as, ...) nos han regalado nada sin luchar por ello; la huelga y otros muchos elementos de presión siguen siendo necesarios, útiles y eficaces.

Cuidado con las actuaciones viscerales. Una huelga requiere estudiar la situación en profundidad, al igual que los procedimientos y todos los pasos a dar. Asesoraros y pedir apoyo.

6. La suspensión del contrato de trabajo

El contrato puede suspenderse temporalmente sin que este se dé por finalizado. Durante el tiempo que dure la suspensión el empresario no tiene 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 preadoptivo 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
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional
- Suspensión del contrato por tres meses para la realización de cursos de reconversión o readaptación de las modificaciones técnicas del puesto de trabajo.
- Excedencia

6.1. EXCEDENCIA

En este caso el contrato de trabajo se interrumpe por petición del empleado. Razones:

- Forzosa: cuando se es elegido para ocupar un cargo público o sindical.
- Voluntaria: necesitas llevar más de un año contratado en la empresa, la duración es de 2 a 5 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 1 si es por familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

7. finalización del contrato de trabajo

Termina la relación laboral entre la empresa y tú. Causas:

- Por acuerdo de las dos partes.- lo frecuente es que sea el trabajador 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) + 45 días de salario por año trabajado.
- 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.- falta de adaptación a las condiciones de trabajo, falta de adaptación a los cambios tecnológicos del puesto de trabajo, ...
- Despido.

8. el despido

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

8.1. Actuaciones en caso de despido

Si por voluntad unilateral del empresario tu relación laboral ha sido extinguida, y no estás de acuerdo con esta decisión, debes conocer cuales son los pasos a seguir.

Acto de conciliación

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social.

Trabajador/a que reciba carta de despido alegando cualquier causa.

Trabajador/a despedido/a verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

procedimiento

Presentación de demanda de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

plazo

Veinte días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido.

resolución

La Autoridad Laboral cita a las partes para intentar llegar a un pacto del que puede resultar:

- *Acuerdo*: Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, la cual incluye los salarios de tramitación).
- *Falta de acuerdo o incomparecencia de la empresa*: deberás presentar demanda ante el Juzgado de lo Social antes de que transcurran 20 días hábiles y una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
- Si se trabaja para la Administración u organismos dependientes de ella, frente al despido, en lugar de demanda de conciliación, se ha de presentar reclamación previa en 20 días, que si no se contesta en un mes, permitirá acudir al juzgado de lo social

demanda ante el juzgado de lo social

Presentación de la demanda.

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia, deberás presentar la corres-

pondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. Allí aportarás el justificante del resultado del acto de conciliación (Acta de Conciliación), o la copia de la reclamación previa en su caso. Puedes efectuarla solo/a o asesorado/a por un representado/a /a abogado/a (tienes derecho a un/a abogado/a de oficio), procurador/a, graduado/a social o sindicato en su caso. Con carácter general será el Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o del domicilio de el/la demandado/a a elección de el/la demandante.

sentencia

El juez de lo social una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en la que calificará el despido como: nulo, improcedente o procedente. Si el resultado fuese el de Improcedente, el empresario debe optar ante el Juzgado en el plazo de cinco días entre la readmisión y la indemnización. Esta última debe ascender a 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, comprendiendo también los salarios de tramitación. Sí la empresa desestima la oferta deberá indemnizarte.

9. desempleo

9.1. 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 desempleado.

La duración de la prestación estará en función de los periodos cotizados en los 6 últimos años según el siguiente cuadro:

Desde 360 hasta 539 días	120
Desde 540 hasta 719 días	180
Desde 720 hasta 899 días	240
Desde 900 hasta 1079 días	300
Desde 1080 hasta 1259 días	360
Desde 1260 hasta 1439 días	420
Desde 1440 hasta 1619 días	480
Desde 1620 hasta 1799 días	540
Desde 1800 hasta 1979 días	600
Desde 1980 hasta 2159 días	660
Desde 2160	720

Solicitud: se presenta en la oficina de empleo dentro de los 15 días hábiles siguientes al fin de tu relación laboral. La duración y cuantía dependerá del tiempo y la cantidad cotizadas. Según la tabla anterior.

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

9.2. 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 trabajador/a 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 colectiva
- Adopción de medidas de conflicto colectivo
- Huelga
- Reunión
- 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 realizar la misma actividad que la empresa en competencia con esta.
- Contribuir a la mejora de la productividad.

...y siempre ten en cuenta...

- No firmar el contrato sin leerlo
- Tienes derecho a una copia de tu contrato
- Infórmate por los compañeros de los topes de producción
- 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
- El precio de la hora en los descuentos por falta de puntualidad, huelga, etc.
- 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 tu relación laboral.

10. concepto y Actuación en caso de accidente laboral

El concepto legal de accidente de trabajo viene regulado en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social que lo define como "aquella lesión que corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

10.1. Accidente de trabajo

se consideran accidentes de trabajo:

- a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo (in itinere)
- b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aún siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- d. Los acaecidos en actos de salvamento o en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- e. Las enfermedades, no incluidas en el listado de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- h. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
- i. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

no se considera accidente de trabajo:

- a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- b. Los que sean debidos a dolo o imprudencia del trabajador accidentado.

10.2. Actuación de la empresa

1º Socorrer al trabajador accidentado.

2º Trasladarse al centro sanitario más próximo.

En el caso de que la lesión, por su gravedad, no pueda ser socorrida en el centro de trabajo.

3º Comunicar el accidente a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes de los trabajadores.

4º Comunicar el accidente a la autoridad laboral a través de:

- La cumplimentación del parte de accidente de trabajo en el caso de que el accidente haya causado baja laboral, entregando siempre una copia del mismo al trabajador accidentado.
- La cumplimentación de la relación de accidente que no hayan causado baja laboral. Dicha relación debe ser remitida mensualmente a la Mutua.

5º Investigar el accidente de trabajo

Para ello la empresa debe reunirse con el Comité de Seguridad y Salud donde se abrirá una investigación interna de las circunstancias y condiciones que rodearon el accidente. Los delegados de prevención deben personarse en el lugar de los hechos a fin de recabar información útil.

6º Revisar la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención en colaboración con los delegados de prevención.

Es muy posible que el accidente se produjera por fallos en el sistema de Gestión de la Prevención.

7º Eliminar o proteger la causa que provocó el accidente y controlar que en el futuro no se repita otro accidente de trabajo por la misma o similar.

