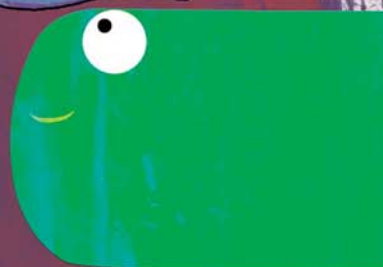
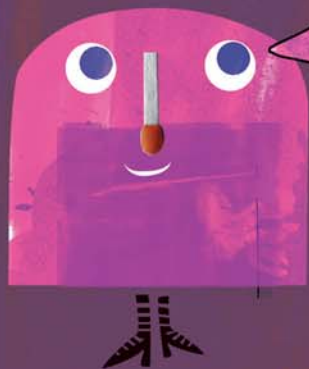
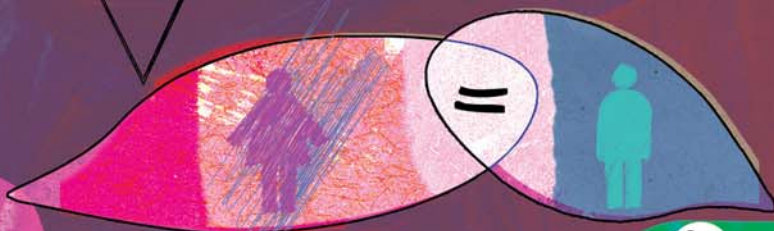


JÓVENES SINDICALISTAS POR LA IGUALDAD

agenda 2009



Edita: CCOO de Extremadura

Elabora: CCOO de Extremadura.

Financia: Instituto de la Juventud de Extremadura y CCOO de Extremadura.

Depósito Legal:

Imprime: Indugrafic, artes gráficas.

2009

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
²³ / ₃₀	²⁴ / ₃₁	25	26	27	28	29

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
²⁴ / ₃₁	25	26	27	28	29	30

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
²³ / ₃₀	24	25	26	27	28	29

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Información laboral básica

CONTRATACIÓN

Lo más habitual es que entremos en el mundo laboral por la vía de la contratación, por lo que nos convertiremos en trabajadores por cuenta ajena. Aunque, también, podemos trabajar como autónomos, o lo que es igual, por cuenta propia.

La diferencia, entre las dos formas de trabajar, radica en que por cuenta propia se asume personalmente los riesgos del trabajo realizado y se tiene personalidad jurídica propia, mientras que por cuenta ajena son trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos para otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Por tanto, las características de esta forma de trabajar son: voluntariedad, ajeneidad, retribución e independencia.

Explicarte esos derechos y deberes de esta última modalidad, es lo que vamos a hacer a continuación.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Podemos definir el contrato de trabajo como el acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empresario, y por el cual te comprometes a trabajar para otro —el empresario— y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución, llamada salario.

Por su parte, el **artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores** lo define así: “el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél”.

PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es optativo, pero de acordarse debe constar por escrito.

La duración puede aparecer en los Convenios Colectivos, y en caso de que no sea así, la duración máxima será de:

- Seis meses para los titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante este tiempo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones del puesto de trabajo que desempeñe igual que si formara ya parte de la plantilla.

También, en este período se podrá romper la relación laboral sin causa alguna y sin preaviso, salvo que se pacte otra cosa en el contrato.

No podrá existir un período de prueba en los casos en el que trabajador haya ya desempeñado esas mismas funciones con anterioridad dentro de la empresa.

CONTENIDO DEL CONTRATO

El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

- La identidad de las partes que firman el contrato.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo.
- El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios.
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo.
- El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago.
- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de estas cuando proceda, (por Ej.: cuando unos días se toman en un mes determinado).
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable en cada caso.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

En el plazo de diez días, se entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los contratos escritos, con excepción de los contratos de alta dirección. Igualmente, se les notificará en un plazo de 10 días las prórrogas de dichos contratos y sus denuncias.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

Comunicación de las contrataciones a las Oficinas de Empleo

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días de su celebración, el contenido de los contratos de trabajo, o las prórrogas de los mismos, sean o no escritos, mediante la presen-

tación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas y la copia básica firmada por los representantes legales de los trabajadores.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad existen **15 tipos de contrato**, pero este es un número relativo que cambia en función de las nuevas leyes:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos
- Contratación de minusválidos
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato para la formación
- Contratos en prácticas
- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social
- Contrato de obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de trabajo de grupo
- Contrato de trabajo a domicilio

• **Contrato indefinido**

Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado.

Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción, de los acogidos al programa de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc. Además, se convertirán en fijos, independientemente de su modalidad contractual:

- Los trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.

• **Contrato indefinido de fijos-discontinuos**

Es el que se realiza para trabajos que son fijos pero no se repiten en determinadas fechas, produciendo discontinuidad en el tiempo. Imprescindible es que figure:

- La jornada estimada y su distribución horaria.
- La duración prevista para la actividad.
- La forma y el orden del llamamiento, según el convenio colectivo que le corresponda.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad se regirán por el convenio colectivo que le corresponda. En el convenio colectivo sectorial se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, el uso de contratos de fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como la conversión de temporales a fijos-discontinuos.

• **Contratación de minusválidos**

Esta modalidad fue creada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Existe la obligación de contratar a minusválidos en todas las empresas públicas y privadas que tengan 50 ó más trabajadores. De la plantilla total de la empresa, al menos el 2% serán trabajadores minusválidos.

La contratación para los trabajadores con alguna discapacidad puede tener distintas modalidades, tales como:

Indefinida minusválidos

Este tipo de contratación se realiza a trabajadores con un mínimo de minusvalía reconocida del 33% ó más, y que estén inscritos en el INEM.

Empleo selectivo

Se trata de una modalidad que regula como es la readmisión de trabajadores minusválidos, una vez recuperados, dentro de las propias empresas. Los trabajadores minusválidos deben cumplir una serie de requisitos, tales como estar en situación de incapacidad permanente parcial, que se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa y que se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa.

Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

El requisito necesario para que un trabajador acceda a este tipo de contratos, es tener una minusvalía igual o superior al 33%. Además, se establecerá, en convenio, la duración máxima del contrato, que no podrá ser supe-

rior a cuatro años.

Las empresas que celebren estos contratos tendrán, también, derecho a la bonificación correspondiente en las cuotas de la Seguridad Social.

Contrato en prácticas para minusválidos

Para acceder a este tipo de contratación, además de tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33%, se fija como requisito la obtención de un título que le habilite para su profesión, el cual se haya obtenido en los últimos seis años a la firma del contrato.

Contrato temporal de minusválidos

Desde el año 2002, las empresas pueden contratar temporalmente a trabajadores minusválidos.

• **Contratos para el fomento de la contratación indefinida**

Tienen como objetivo facilitar el empleo estable para trabajadores desempleados y aquellos sujetos a una relación laboral de carácter temporal.

Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato:

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Además, el contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

Y cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Incentivos durante el año 2006

Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2006 bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas.

Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2006 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Si la contratación o transformación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo**.

Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2006

El objetivo es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

Requisitos de los trabajadores:

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante seis o más meses.
- Trabajadores desempleados mayores de 45 años y hasta los 55.
- Trabajadores desempleados mayores de 55 años y hasta los 65.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.

- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores desempleados que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y, encuadrados en un régimen por cuenta ajena de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal)
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

La duración es por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso. Y la jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2006, darán derecho a partir de la fecha de la contratación a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función al colectivo a que pertenezcan.

Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2006 que se transformen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2006, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2006, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a

tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2006 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante 18 meses.

Cuando el contrato temporal se haya suscrito con posterioridad al 1 de enero de 2006, la transformación en indefinido tendrá una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. En ambos casos el parto debe producirse con posterioridad al día 27 de abril de 2003 y la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo debe producirse en los dos años posteriores.

• **Contrato para la formación**

Este contrato tiene como finalidad la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de cualificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los requisitos necesarios son:

- No tener la titulación correspondiente para el ejercicio de la profesión.
- No haber estado en el puesto para el que se contrata con anterioridad, dentro de la misma empresa, más de 12 meses.

Si se hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se podrá contratar para formación sólo por el tiempo que quede hasta completar la duración establecida.

En convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos de esta naturaleza que se pueden realizar, así como los puestos de trabajo que comprende esta modalidad.

Cuando no se determine número máximo de contratos para la formación en los convenios, se atenderá a una escala previa.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca, pero en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años en el caso de que el trabajador tenga alguna minusvalía.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Además, se presumirán indefinidos los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario.

La jornada será la establecida a tiempo completo, sumando al trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación teórica en la empresa.

La formación práctica que se realizará será bajo la tutela del empresario o de un trabajador con experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

La retribución fijada para este tipo de contratos será la que marca el convenio, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La formación teórica de este tipo de estará relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en función trabajo y del número de horas dedicados a la formación, sin que, sea inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio.

Se entenderá efectuada la formación teórica cuando el trabajador acredite, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo.

En el plazo de un mes desde el final de la formación teórica, el empresario dará un certificado en el que conste su duración y el nivel de la formación práctica adquirida. También, el centro donde se hayan impartido las clases emitirá un certificado donde constará el grado de aprovechamiento.

Cuando se realice este contrato, el empresario deberá rellenar todos los datos sobre el centro de formación y adjuntar al contrato una "comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación". Si el trabajador acredita que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto se entenderá que se ha cumplido por completo el requisito de formación.

En el contrato deben constar: los niveles ocupacionales de cada trabajador contratado en dicha modalidad, el puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

• Contratos en prácticas

Sirven para facilitar las prácticas profesionales a los trabajadores con título universitario o formación profesional de grado medio o superior, e incluso otros títulos, siempre y cuando estén reconocidos oficialmente como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional.

Además de dichas titulaciones, se exige no haber transcurrido más de cuatro años desde que se acabaron los estudios o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de estas prácticas según el nivel de estudios cursados. Por convenio se podrá determinar que puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales serán objeto de este tipo de contratos.

La duración no podrá ser menor de seis meses ni mayor de dos años, sin perjuicio de lo que se suscriba mediante convenios colectivos.

El contrato se presumirá indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita. Y se convertirán en fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido. Lo mismo les ocurrirá a los contratos celebrados en fraude de ley.

La retribución mínima será la fijada en convenio colectivo para este tipo de trabajadores, sin que, pueda ser inferior al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador de estas características. Tampoco, podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Además, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, donde constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar.

A la terminación del contrato la empresa entregará al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado, así como las principales tareas realizadas.

Si al término del contrato el trabajador se quedase trabajando en la empresa, no se computará un nuevo período de prueba, y este tiempo, además, contará desde el principio a efectos de antigüedad en la empresa.

- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

El objetivo es fomentar la contratación de aquellos trabajadores en situación de exclusión social, que están desempleados.

La situación de exclusión social se acreditará y se determinará por la pertenencia a colectivos tales como los perceptores de rentas mínimas de inserción y jóvenes de entre dieciocho y treinta años de instituciones de protección de menores. También, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que están en proceso de rehabilitación o reinserción; así como, los internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo y ex reclusos.

• **Contrato de obra o servicio determinado**

Es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta.

En convenios se podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

La duración vendrá marcada en función del tiempo estipulado para la realización de una obra o servicio. Si se trata de un tiempo superior a un año, para efectuar la extinción del contrato se necesita un preaviso de 15 días. Si el empresario lo incumpliera, se indemnizará por el equivalente al salario del plazo incumplido.

Este tipo de contrato se transformará en indefinido cuando se realice de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el plazo, y un dato importante y a tener en cuenta, cuando, llegado el fin del mismo, no se produzca denuncia de las partes, y se sigue trabajando. También, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en fraude de ley.

La duración del contrato puede ser por tiempo indefinido o determinado.

Y se ha de realizar por escrito, identificando con claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.

El empresario debe informar, también, sobre la existencia de vacantes, con el fin de garantizar iguales oportunidades de acceso a puestos permanentes. Y por convenios colectivos se establecerán las medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua.

• **Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado.

Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla.

La duración máxima será de seis meses en un período de un año. Aunque, por convenio se podrá modificar la duración máxima de los mismos, así como, el período en el que se realizarán.

Se transformarán en indefinido, salvo prueba en contrario, cuando:

- Se dé falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
- Los contratos en fraude de ley.

La jornada puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Y se realizará por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

También, la empresa informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitándose, además por convenio, el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

• **Contrato de interinidad**

Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva.

El contrato durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección.

Se transforma en indefinido:

- Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- Por falta de forma escrita.

- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- El contrato celebrado en fraude de ley.

El contrato de interinidad deberá realizarse a jornada completa, excepto:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se intente cubrir temporalmente un puesto definitivo que sea a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar una jornada reducida de trabajadores con derecho de guarda legal, o cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Este tipo de contratos deben formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido, así como la causa que ha producido dicha sustitución.

Como en casos anteriores, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Su fin es la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a aquellos trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Los requisitos de los trabajadores son:

- Que el trabajador que se jubile, le quede un año para alcanzar la jubilación.
- Y que el trabajador que le sustituya esté inscrito como desempleado en el INEM.

No se podrá contratar al trabajador sustituto en la modalidad de a tiempo parcial y ni en la de eventual por circunstancias de la producción.

También aquí, es requisito indispensable, comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

La duración de esta modalidad contractual es de un año, como mínimo.

Como en casos anteriores, el empresario informará sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

Se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se jubila de manera parcial, ya que simultáneamente trabaja a tiempo parcial en la empresa, además de estar jubilado.

Este contrato puede ser indefinido o igual al tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el jubilado

parcialmente sigue en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, con tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría.

• **Contrato a tiempo parcial**

Se celebra cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo completo.

En esta modalidad se puede contratar por tiempo indefinido o por duración determinada. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Y los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para casos extraordinarios y urgentes.

En cualquier caso, el número de horas complementarias no podrá superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo. En convenio se podrá establecer otro porcentaje máximo, pero que nunca será superior al 60% de las horas contratadas.

Ni tampoco, podrá exceder de la jornada a tiempo completo.

En el contrato ha de figurar el número de horas y su distribución. De no ser así se entenderá que el empleo será a jornada completa

• **Contrato de trabajo de grupo**

Se caracteriza por acordarse entre un empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en global, no teniendo el empresario, derechos y deberes, sobre cada uno de los miembros, ya que el jefe de grupo tiene la representación de estos trabajadores, respondiendo de las obligaciones de dicha representación.

• **Contrato de trabajo a domicilio**

Este tipo de contrato se da cuando la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia del empresario.

Es importante que la empresa entregue un documento de control de la actividad laboral, donde debe aparecer el nombre del trabajador, el trabajo a realizar, así como, la cantidad de materias primas entregadas, el salario, y cualquier aspecto de la relación laboral que interese a ambas partes. Por tanto, debe formularse por escrito, indicando el lugar en que se va a realizar el trabajo.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Y puede realizarse tanto por tiempo indefinido como tener una duración determinada.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

• **Permisos retribuidos**

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social como de la obligación a cotizar, por motivos familiares y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales
- Nacimiento de hijo: 2 días naturales, ampliable a 4 días cuando el trabajo necesita hacer un desplazamiento.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes: 2 días naturales.
- Traslado de domicilio: 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Neonatos hospitalizados: 1 hora de ausencia diaria del trabajo mientras permanezca hospitalizado. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad.

La madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre.

• Reducciones de jornada

Tienes derecho a una reducción de jornada, sin pérdida de retribución durante la época de lactancia de los hijos o durante etapas de hospitalización. Si además necesitas de más tiempo del establecido por estos motivos, se puede solicitar una mayor reducción de jornada proporcional de la retribución. Por lo tanto, las circunstancias en las que tienes derecho a reducir tu jornada y los tiempos de disfrute son las siguientes:

- Atención de neonatos hospitalizados: Hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Por lactancia: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora.
- Por guarda legal de un menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida: Al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.
- Por cuidado de familiares.

• Suspensión del contrato de trabajo

Se refiere a aquellas circunstancias en la que quedas exonerado de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero con reserva del puesto de trabajo. Son las siguientes:

- *La incapacidad temporal*: Aquellos casos en los que el embarazo de la trabajadora puede dificultar o impedir el normal desarrollo de su actividad laboral, siendo necesario que el servicio médico certifique que el embarazo le impide cumplir con sus obligaciones profesionales. Se mantendrá así hasta que pase a la suspensión por maternidad.
- *El riesgo durante el embarazo*: Aquellos casos en los que la trabajadora podría desempeñar su tarea pero poniendo en riesgo su salud o la del feto y no es posible llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo o de función.
- *El riesgo durante la lactancia* de un menor de nueve meses. En los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.
- *Suspensión por maternidad antes del parto*: Aquellos casos en los que el permiso por alumbramiento puede adelantarse en su disfrute respecto a la fecha prevista, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento.
- *Suspensión por maternidad*: 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En casos de parto múltiple, es ampliable dos semanas más por cada hijo a par-

tir del segundo. Para los supuestos de hijo discapacitado es ampliable a dos semanas, pudiendo hacer uso de la misma, indistintamente, el padre o la madre. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso de paternidad.

- *Suspensión por paternidad:* 8 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. El padre podrá ejercer este derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Este permiso podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o en régimen del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

- *Maternidad /Paternidad a tiempo parcial:* A parte de las condiciones especificadas en el supuesto anterior, el tiempo durante el cual se haga uso de este permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada prestada.

Asimismo durante este periodo no se realizaran horas extras estructurales o no y esta modalidad no es compatible con el permiso de lactancia, con las reducciones de jornada por guarda legal de menores y por hospitalización de neonatos y con las excedencias por cuidado de familiares.

- *La adopción y/o el acogimiento (permanente o preadoptivo) de menores hasta seis años y de menores de 18 años y menores de 6 años cuando de trate de discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar:* 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción internacional, se permite que hasta 4 semanas se disfruten antes de la resolución mediante la cual se constituye la misma.

- **Excedencias por motivos familiares**

Suponen la suspensión de contrato de trabajo sin derecho a remuneración en las siguientes circunstancias y por determinados tiempos:

- *Por cuidado de hijos biológicos:* 3 años como máximo. Sus efectos son que durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo y se considera como periodo de cotización efectiva. Sin embargo, el tiempo restante tienes derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- *Por cuidado de adoptados y/o acogidos:* 3 años como máximo desde la fecha

de la resolución judicial o administrativa.

- *Por cuidado de familiares hasta segundo grado*: Una duración no superior a dos años.

- **Otras medidas de protección a la familia**

- **Protección frente al despido.**

– Despidos nulos en los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad o riesgo durante el embarazo; en los casos de trabajadoras embarazadas, incluso durante el periodo de prueba. Durante los periodos de disfrute de permisos familiares o reducciones de jornada o en situación de excedencia por cuidado de familiares.

– Faltas de asistencia al trabajo. No pueden considerarse ausencias injustificadas y por lo tanto, susceptibles de ser causa de despido, las debidas a supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto o lactancia.

- **Protección frente a la movilidad geográfica**: Si por el traslado a instancias del empresario uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia, el otro, si trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo en ella.

- **Protección de seguridad social** en las siguientes modalidades:

- Prestación de riesgo durante el embarazo.
- Prestación de maternidad/paternidad.
- Prestaciones por muerte y supervivencia

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?

Es la relación laboral que une al trabajador o trabajadora con el empresario. La persona contratada se pone a disposición de la empresa a la que presta unos servicios y, a cambio recibe un salario.

El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se realizará por escrito si una de las partes lo solicita. Si su duración es superior a cuatro semanas, el empresario está obligado a informar por escrito al trabajador sobre sus condiciones esenciales. La duración del contrato está en relación con sus modalidades.

El período de prueba debe fijarse por escrito y, salvo convenio colectivo en el contrato, no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados, seis meses.
- Dos meses para el resto de los trabajadores y hasta un máximo de tres meses en las de menos de 25 trabajadores.

Los representantes de los trabajadores (comités o delegados) recibirán una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, con el fin de controlar su adaptación a las normas, y denunciar las irregularidades, si las hubiera.

La entrega se efectuará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato.

En todo caso, deberán constatar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado, los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, se presumirá celebrado a jornada completa y a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Enero

1

jueves (Año Nuevo)

2

viernes

Enero

sábado 3/ (Epifanía del Señor) Domingo 4

5 lunes

Enero

martes **6**

miércoles **7**

Enero

8

jueves

9

viernes

Enero

10 sábado / 11 domingo

lunes 12

Enero

13 martes

14 miércoles

Enero

martes 20

miércoles 21

Enero

22 jueves

23 viernes

Enero

sábado 24 / domingo 25

lunes 26

Enero

27 martes

28 miércoles

Enero

jueves 29

viernes 30

Enero

31 sábado

FEBRERO

L

M

X

J

V

S

D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

¿Qué datos deben figurar en el contrato?

Todo contrato escrito ha de reflejar, junto con los datos personales del contratado y los datos de la empresa:

- Su modalidad, causas y justificación de su uso.
- La categoría profesional o grupo profesional.
- El salario, que ha de corresponderse con el de la categoría en el convenio colectivo de referencia.
- La jornada de trabajo, que ha de corresponderse también con la del convenio de referencia.
- El período de prueba.

¿En qué consiste la liquidación del contrato?

A la finalización del contrato e independientemente de la indemnización que le corresponda en su caso, el trabajador deberá percibir en su finiquito—recibo de finalización de la relación— el salario y el resto de las cantidades que se le adeuden, incluyendo la liquidación de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones. El delegado asesorará y podrá asistir al acto de firma del finiquito con el trabajador.

Febrero

domingo 1

lunes 2

Febrero

jueves 5

viernes 6

Febrero

sábado **7** / domingo **8**

9 lunes

Febrero

martes 10

miércoles 11

Febrero

12 jueves

13 viernes

Febrero

sábado 14 / domingo 15

lunes 16

Febrero

17 martes

18 miércoles

Febrero

jueves 19

viernes 20



Febrero

sábado 21 / domingo 22

23 lunes

Febrero

martes 24

miércoles 25

Febrero

26 jueves

27 viernes

Febrero

sábado 28

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
^{23/30}	^{24/31}	25	26	27	28	29

¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?

El salario es la totalidad de las prestaciones económicas que percibe el trabajador/ a en dinero o en especie por la realización del trabajo. El recibo o justificante del salario es la nómina. En la nómina ha de aparecer todo el dinero que el trabajador o trabajadora recibe realmente. Es especialmente importante que también aparezcan conceptos como horas extraordinarias, pluses incentivos por ventas o comisiones y el dinero que se recibe por cada uno de ellos. Todas las personas deben exigir a la empresa este recibo en el momento de recibir efectivamente el salario, ya sea en metálico, mediante cheque o transferencia bancaria.

Es importante tener este documento por lo siguiente:

- Es una prueba de la existencia de relación laboral con la empresa.
- El recibo demuestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es necesario para poder exigir cualquier tipo de reclamación ante los juzgados de lo social en materia de cantidades debidas por la empresa o para fijar la indemnización correspondiente en caso de despido.
- Sirve también para el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que pueden corresponder a la persona en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación y para hacer las reclamaciones si fuese necesario.

Marzo

domingo 1

lunes 2

Marzo

3 martes

4 miércoles

Marzo

jueves 5

viernes 6

Marzo

sábado 7 / domingo (Día Internacional de la Mujer) 8

9 lunes

Marzo

martes 10

miércoles 11

Marzo

12 jueves

13 viernes

Marzo

sábado 14 / domingo 15

lunes 16

Marzo

17 martes

18 miércoles

Marzo

jueves 19

viernes 20

Marzo

sábado 21 / domingo 22

23 lunes

Marzo

martes 24

miércoles 25

Marzo

26 jueves

27 viernes

Marzo

sábado 28 / domingo 29

lunes 30

Marzo

31 martes



ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un mínimo de 2 gratificaciones extraordinarias al año habitualmente una de ellas en verano y otra en Navidad.

Por Convenio Colectivo se pueden aumentar el número de pagas extraordinarias, decidir la cantidad económicas de las mismas. También por Convenio Colectivo se puede fijar el prorrateo distribuyendo las cantidades ente las doce mensualidades del año. En el sector de Comercio, existe habitualmente un tercera paga extraordinaria que habitualmente se denomina de beneficios, en algunos convenios se percibe incluso una cuarta paga extra.

Abril

miércoles 1

jueves 2

Abril

3

viernes

sábado 4 / domingo 5



Abril

lunes 6

martes 7

Abril

8

miércoles

9

jueves

Abril

viernes 10

sábado 11 / domingo 12

Abril

13 lunes

14 martes

Abril

miércoles 15

jueves 16

Abril

17 viernes

sábado 18 / domingo 19

Abril

lunes 20

martes 21

Abril

22 miércoles

23 jueves

Abril

viernes 24

sábado 25 / domingo 26

Abril

miércoles 29

jueves 30

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

¿Qué se entiende por jornada laboral?

La jornada es el tiempo de trabajo que fija la Ley (máximo de 1826 horas y 27 minutos anuales) o el Convenio Colectivo de aplicación, que suele reducir el número máximo de horas anuales fijadas por ley. Además ese tiempo se puede fijar por día, por semana, por mes o por año.

La duración de la jornada será la pactada en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según dispone el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo efectivo de trabajo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se calculará teniendo en cuenta que el trabajador o trabajadora esté en su puesto de trabajo, tanto al principio como al final de la jornada diaria.

Para realizar el cálculo de la jornada hay que tener en cuenta lo que se establezca sobre ello en el Convenio Colectivo. Como ejemplo, en los Convenios Colectivos se suele considerar como tiempo de trabajo el que se utilice para cambiarse de ropa, recoger y dejar herramientas, etc.

También puede incluirse en el Convenio que el tiempo utilizado para el bocadillo sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

Mayo

viernes (Día Internacional del Trabajo)

1

sábado

2 /

domingo

3

Mayo

4 lunes

5 martes

Mayo

miércoles 6

jueves 7

Mayo

lunes 11

martes 12

Mayo

13 miércoles

14 jueves



Mayo

viernes 15

sábado 16 / domingo 17

Mayo

18 lunes

19 martes

Mayo

22 viernes

sábado 23 / domingo 24

Mayo

lunes 25

martes 26

Mayo

27

miércoles

28

jueves

Mayo

viernes 29

sábado 30 / domingo 31

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

¿Cómo se distribuye la jornada?

Las horas normales de trabajo pueden repartirse de forma desigual entre los distintos días de la semana o entre las distintas semanas del año, siempre que el total de horas que se vayan a trabajar no sobrepase al total de horas establecidas por Ley o Convenio Colectivo.

Para esta forma de distribución de horario de trabajo existen dos limitaciones legales:

- No se podrán hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que por convenio o, en su defecto, acuerdo de empresa se establezca otra distribución de trabajo diario.
- Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

¿Qué se considera jornada nocturna?

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días. Las personas con trabajos nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por negociación colectiva. El empresario debe garantizar que los trabajadores/as nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de salud antes de desempeñar un trabajo nocturno. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

Junio

lunes 1

martes 2

Junio

3 miércoles

4 jueves

Junio

viernes 5

sábado 6 / domingo 7

Junio

8

lunes

9

martes

Junio

miércoles 10

jueves 11

Junio

12 viernes

sábado 13 / domingo 14



Junio

lunes 15

martes 16

Junio

17 miércoles

18 jueves



Junio

viernes 19

sábado 20 / domingo 21



Junio

22 lunes

23 martes

Junio

miércoles 24

jueves 25

Junio

26 viernes

sábado 27 / domingo 28

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

¿Qué son las horas extraordinarias?

El Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que, se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada habitual de trabajo.

La persona que las trabaje deberá exigir el pago de todas las horas extraordinarias que realice y, además, que en la nómina aparezca la cantidad pagada por realizarlas.

La empresa deberá comunicar, cada mes, a la autoridad laboral correspondiente y a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias que se hayan realizado.

Legalmente no se pueden hacer más 80 horas extraordinarias al año. Hacer horas extraordinarias por encima del tope será considerado como una falta grave del empresario.

A los efectos de dicho tope máximo anual no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas con decanos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Otra excepción son las horas extraordinarias utilizadas para prevenir o reparar siniestros o accidentes, las cuales tampoco se tendrán en cuenta a la hora del cálculo del número máximo de horas extras.

Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años tienen prohibido realizar horas extras.

El Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, señala que las horas extraordinarias sólo se realizarán si el trabajador/a así lo desea, lo que significa que el empresario no debe obligar que se realicen horas extraordinarias. La única excepción a la regla es que por Convenio Colectivo o por contrato individual se pueda pactar la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias.

Mediante Convenio Colectivo o en su defecto, contrato individual de trabajo, se elegirá entre pagar la horas extraordinarias en la cantidad que se fije (que en ningún caso podrá ser inferior al valor del precio la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si no hay acuerdo expreso en el Convenio o en el contrato, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Julio

3 viernes

sábado 4 / domingo 5

Julio

8

miércoles

9

jueves

Julio

viernes **10**

sábado **11** / domingo **12**

Julio

13 lunes

14 martes

Julio

miércoles 15

jueves 16

Julio

17 viernes

sábado 18 / domingo 19



Julio

lunes 20

martes 21

Julio

22 miércoles

23 jueves

Julio

viernes 24

sábado 25 / domingo 26

Julio

27 lunes

28 martes

Julio

miércoles 29

jueves 30

Julio

31

viernes

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
²⁴ / ₃₁	25	26	27	28	29	30

¿De qué trata el calendario laboral?

La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo para que toda la plantilla pueda conocerlo. Al elaborar el calendario laboral, se debe tener en cuenta el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables y los festivos, descanso semanales, o entre semanas, puentes (si los hubiere) y otros días no laborables. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo. Aunque no hay una norma común al respecto, en muchos convenios colectivos se establece bien la negociación, bien la audiencia previa de la Representación Legal de los Trabajadores, en defecto de esto debemos hacer valer en los Comités de Empresa o los Delegados de Personal lo dispuesto en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso acércate a un sindicato para que te asesore y te facilite la información sobre los festivos de cada año. Es importante el control por parte de la representación legal de los trabajadores del cumplimiento de la jornada ordinaria por cada trabajador o grupo de los mismos.

¿Cuáles son los grados de consaguinidad y afinidad?

ASCENDIENTES

- Primer grado: Padre o madre del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Abuelo o abuela del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Bisabuelo o bisabuela del titular o cónyuge.

DESCENDIENTES

- Primer grado: Hijo o hija del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Hermano, hermana, nieto o nieta del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Sobrino, sobrina, biznieto o biznieta, del titular o cónyuge.

Agosto

sábado 1 / domingo 2

lunes 3

Agosto

jueves 6

viernes 7

Agosto

sábado 8 / domingo 9

10 lunes

Agosto

martes 11

miércoles 12

Agosto

13

jueves

14

viernes

Agosto

sábado (Asunción de la Virgen)

15 / domingo 16

lunes

17

Agosto

18 martes

19 miércoles

Agosto

jueves 20

viernes 21

Agosto

sábado 22 / domingo 23

24 lunes

Agosto

martes **25**

miércoles **26**

Agosto

27 jueves

28 viernes

Agosto

sábado 29 / domingo 30

lunes 31

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?

La duración mínima de las vacaciones anuales es de 30 días naturales, incluidos días festivos o no laborables; en algunos convenios las vacaciones se fijan por días laborables, en cualquier caso su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción a la persona que debe disfrutarlas.

Por acuerdo entre empresario y trabajador y de conformidad con lo establecido en el convenio sobre planificación de vacaciones, se podrá dividir o fraccionar el periodo de disfrute de las vacaciones en varios periodos.

Cuando no hay acuerdo con el empresario sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, la persona afectada podrá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente.

Cuando la fecha de vacaciones se ponga en conocimiento del trabajador y éste no esté de acuerdo deberá interponer la demanda en el plazo de veinte días hábiles desde el día de la comunicación al trabajador o trabajadora. Cuando la fecha no esté determinada por el empresario y por tanto el periodo de disfrute este indeterminado, para interponer la demanda habrá que hacerlo con una antelación de al menos dos meses a la fecha en la que se pretenda disfrutar de las vacaciones.

En cada empresa se fijará un calendario de vacaciones que deberá contener el periodo o periodos de disfrute de las mismas, de acuerdo con la planificación anual de las vacaciones que establezca su respectivo Convenio Colectivo, en caso de que éste las regule.

El trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes del comienzo de las mismas.

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe cada persona durante los meses anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no se recibirán las cantidades correspondientes a las horas extras o dietas en el caso que se cobrara normalmente por estos conceptos.

Septiembre

3 jueves

4 viernes

Septiembre

sábado 5 / domingo 6

lunes 7

Septiembre

8

martes (Día de Extremadura)

9

miércoles

Septiembre

jueves 10

viernes 11

Septiembre

sábado 12 / domingo 13

14 lunes

Septiembre

martes 15

miércoles 16

Septiembre

17 jueves

18 viernes

Septiembre

sábado 19 / domingo 20

lunes 21

Septiembre

22 martes

23 miércoles

Septiembre

jueves 24

viernes 25

Septiembre

sábado 26 / domingo 27

28 lunes



Septiembre

martes 29

miércoles 30

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?

Las normas reguladoras son el Estatuto de los trabajadores (artículos 34 a 38) y los convenios colectivos.

- Máximos y mínimos establecidos por ley.
- Jornada máxima de 40 horas semanales.
- Descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas.
- Descanso mínimo semanal acumulable en período de 14 días y medio, 36 horas. Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.
- Para los trabajadores menores de 18 años, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media, el período de descanso durante la misma será como mínimo de media hora. Los trabajadores menores de 18 años, no podrán realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.
- No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.
- Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días.
- Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.

Octubre

jueves 1

viernes 2

Octubre

sábado 3 / Domingo 4

5 lunes

Octubre

martes 6

miércoles 7

Octubre

8 jueves

9 viernes

Octubre

sábado 10 / Domingo 11

lunes (Fiesta Nacional de España) 12

Octubre

13 martes

14 miércoles

Octubre

jueves 15

viernes 16

Octubre

sábado 17 / Domingo 18

19 lunes

Octubre

martes 20

Horizontal lines for writing on October 20.

miércoles 21

Horizontal lines for writing on October 21.



Octubre

sábado 24 / Domingo 25

lunes 26

Octubre

31

 sábado

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
²³ / ₃₀	24	25	26	27	28	29

¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?

La norma básica es el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece los permisos retribuidos que se exponen a continuación. También habrá que estar a lo dispuesto en los convenios colectivos, que puede ampliar el tiempo contemplado en el Estatuto o contemplar otros supuestos.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Noviembre

(Fiesta de todos Los Santos) Domingo

1

lunes

2



Noviembre

3 martes

4 miércoles



Noviembre

jueves 5

viernes 6

Noviembre

7 sábado / 8 domingo

9 lunes



Noviembre

martes 10

miércoles 11

Noviembre

12 jueves

13 viernes

Noviembre

17 martes

18 miércoles

Noviembre

21

sábado

/

22

domingo

23

lunes

Noviembre

martes **24**

(Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer)

miércoles **25**

Noviembre

26 jueves

27 viernes

Noviembre

sábado 28 / domingo 29

lunes 30

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

¿Qué condiciones recogen las excedencias?

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores divide las excedencias en voluntarias y forzosas.

La excedencia forzosa se contempla en el art. 45.1 k), en el 48.1 y, fundamentalmente, en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo sus notas más características el reingreso automático y el cómputo de la antigüedad. Para tener derecho al disfrute de la excedencia forzosa, es precisa la existencia de alguna de las causas previstas legalmente:

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio
- Hasta un máximo de tres años de excedencia por cuidado de hijos, y un periodo no superior a un año para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Además de las excedencias forzosas previstas en la Ley, las partes pueden pactar excedencias forzosas por otras causas, o una duración superior (para cuidado de familiares).

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores contempla las excedencias voluntarias.

A diferencia de la excedencia forzosa, en la voluntaria, el Estatuto de los trabajadores no dispone la reserva del puesto de trabajo, si bien se puede pactar la reincorporación automática en los convenios colectivos. No obstante, el trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

Requisitos:

- Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- El período de disfrute de esta situación no puede ser inferior a dos años, ni superior a cinco años. Para generar derecho a una nueva excedencia, deben transcurrir desde la finalización de la última al menos cuatro años.
- El período en que el trabajador o trabajadora se sitúa en excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.

Diciembre

3 jueves

4 viernes

Diciembre

sábado 5 / domingo (Día de la Constitución Española) 6

lunes 7

Diciembre

8

martes (Día de la Inmaculada Concepción)

9

miércoles

Diciembre

jueves 10

viernes 11

Diciembre

sábado 12 / domingo 13

14 lunes

Diciembre

martes 15

miércoles 16

Diciembre

17 jueves

18 viernes

Diciembre

sábado 19 / domingo 20

lunes 21

Diciembre

22 martes

23 miércoles

Diciembre

jueves 24

(Natividad del Señor) viernes 25

Diciembre

26 sábado / 27 domingo

28 lunes



Diciembre

31

jueves

Glosario

1. PRECARIEDAD LABORAL:

Es definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales. La precariedad puede asumir diferentes formas y puede tener también diferentes intensidades.

2. CONVENIO:

Es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

4. FINIQUITO:

Es un documento, realizado en papel por el que se pone fin a la relación laboral existente entre el trabajador y el empresario. Con su firma el empresario queda libre de abonar cantidad alguna al empleado, y este queda libre de la obligación de trabajar a las órdenes del empresario.

5. JUVENTUD

No es una edad, sino un conglomerado de situaciones sociales y laborales, y cambiantes en el tiempo: emancipación, finalización de estudios

reglados, conformación de unidad familiar, acceso a un empleo estable y de calidad, etc.

6. ETT:

Empresa de Trabajo Temporal

7. EMANCIPACIÓN:

En el sentido más extenso del término, se refiere a toda aquella acción que permite a una persona o a un grupo de personas acceder a un estado de autonomía por cese de la sujeción a alguna autoridad o potestad.

8. EXCEDENCIA:

Se entiende por excedencia la interrupción del contrato de trabajo a petición del trabajador o trabajadora. Existen tres clases:

- Forzosa: se aplica cuando alguien es elegido o elegida para desempeñar un cargo público o para asumir funciones sindicales dentro de un organismo territorial. La concesión de esta excedencia es obligatoria para la empresa y conlleva la conservación del puesto de trabajo.
- Voluntaria: debes de llevar más de un año prestando servicios a una empresa para poder solicitarla. Dura entre 2 y 5 años y no da derecho a la reserva del puesto de trabajo. Eso sí, en caso de una vacante, se conserva la preferencia de ingreso.
- Por cuidado de familiares: de un máximo de 3 años de duración para los hijos/as y de uno para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad. Durante el primer año, se concede el derecho a reserva del puesto de trabajo.

9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

Se produce cuando finaliza la relación laboral entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Puede deberse a diversas causas:

- Por acuerdo mutuo de las partes. Suele ser por voluntad del trabajador o de la trabajadora. En ese caso, trabajador o trabajadora y empresario o empresaria firman un finiquito y se saldan todas las obli-

gaciones pendientes entre las partes. La persona trabajadora, eso sí, no tiene derecho a indemnización.

- Por la expiración del propio contrato o por otra causa que este contemple. Si no se anuncia su finalización, se considera prorrogado por tiempo indefinido.

- Por muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del o de la contratante. En este caso, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a una indemnización de un mes de salario.

- Por dimisión del o de la trabajadora.

- Por jubilación, invalidez permanente o muerte de la persona trabajadora.

- Por fuerza mayor o hechos que impidan el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas o para resolver dificultades en el seno de la empresa, gracias a una gestión eficiente de los recursos. En estos casos, la tramitación se hace por medio de un Expediente de Regulación de Empleo.

- Por voluntad justificada del trabajador o de la trabajadora, en casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de pago, retraso en el abono de los salarios o cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario. En este caso, se solicita la extinción del contrato en el Juzgado de lo Social y se reconoce el derecho a indemnización.

- Por causas objetivas legalmente procedentes, como ineptitud del trabajador o de la trabajadora, falta de adaptación a los cambios tecnológicos en el puesto de trabajo o faltas de asistencia consecutivas.

- Por despido disciplinario motivado, en casos de faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad, desobediencia, ofensas físicas o verbales al empresario, disminución voluntaria de la productividad y embriaguez o toxicomanía habitual

10. PIF:

Permiso Individual de Formación

Direcciones Juventud

Consejería de los Jóvenes y el Deporte

Avd. de las Americas, 4
06800 Mérida
924003818

Instituto de la Juventud de Extremadura

Travesía Rambla Santa Eulalia, 1
06800 Mérida
Tel. 924008180

Consejo de la Juventud de Extremadura

C/ Reyes Huertas, 1, 1º Izada.
06800 Mérida
Tel 924009330

Direcciones CCOO en Extremadura

Mérida

CCOO de Extremadura
Avenida Juan Carlos I, nº 47
06800 – Mérida
Tel.: 924 31 99 61
Fax: 924 30 19 25
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es

Badajoz

Avenida Ramón y Cajal, 4
06001- Badajoz
Tel.: 924 22 32 48
Fax: 924 22 48 66
badajoz@extremadura.ccoo.es

Cáceres

Obispo Ciriaco Benavente
10001- Cáceres
Tel.: 927 22 72 79
Fax: 927 24 47 98
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia

C/ Cayetano García Martín 2
10600 Plasencia (Cáceres)
Tel.: 927 42 24 66
Fax: 927 41 07 08
plasencia@extremadura.ccoo.es

Zafra

C/ Fontanilla 14-A
06300 - Zafra (Badajoz)
Tel. y Fax: 924-55 32 02
zafra@extremadura.ccoo.es

Almendralejo

Plaza Extremadura
06200 – Almendralejo (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 67 18 07
almendralejo@extremadura.ccoo.es

Don Benito

C/ Donoso Cortés 33
06400- Don Benito (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 80 20 80
donbenito@extremadura.ccoo.es

Coria

C/ Almanzor,7
10800 - Coria (Cáceres)
Tel. y Fax: 927 50 06 42
ul-coria@extremadura.ccoo.es

Navalmoral de la Mata

Avenida Constitución s/n
10300- Navalmoral de la Mata (Cáceres)
Tel. 927 53 19 97
Fax. 927 53 46 35
navalmoral@extremadura.ccoo.es

