

LA GARRA

**SACA TU GARRA
DEFIENDE TUS DERECHOS**



Guía básica laboral

"El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Introducción:

Antes de empezar a leer esta guía, desde RUGE queremos que reflexiones un segundo sobre la misma.

¿Por qué, si pasamos más de la mitad de nuestra vida trabajando, nunca nadie nos explicó nada de las relaciones laborales?

¿Por qué, durante la etapa estudiantil, no se destina ni una sola asignatura a aprender cómo está montado el sistema o qué nos encontraremos en nuestro día a día?

La respuesta es sencilla: Nos han preparado para producir de la manera más eficaz posible, para ello, es necesario que no cuestionemos nada, que conozcamos lo mínimo, que no reivindicemos nada. Este sistema no busca el equilibrio entre personas, ni el progreso de todos...solo persigue el progreso de quienes lo controlan.

Por este motivo, te ofrecemos esta pequeña guía para que te pueda servir de soporte para conocer tus derechos antes de acceder a tu primer empleo, o ya sufriendo en él. Pero sobretodo, queremos que sirva para que reflexiones sobre estas cuestiones: Si nunca te enseñaron nada de esto, no casualidad, no es un despiste, sino que otros lo quieren así. Queremos que te comprometas a seguir aprendiendo y colaborando con compañeras y compañeros para conseguir ese equilibrio social: Producimos a cambio de unas contraprestaciones justas.

Si ves que no paras de producir y a cambio no tienes una vida digna, un salario suficiente y unos servicios justos. Si no puedes emanciparte y desarrollarte como persona y construir tu vida, no te quedes esperando porque no llegará, te toca hacer algo...

¡RUGE!

ÍNDICE

Acceder al mercado de trabajoPág.1

- ¿Quién puede trabajar? Pág. 1
- El/la trabajador/a por cuenta propia (o autónomo/a). Pág. 1
- El/la trabajador/a por cuenta ajena. Pág. 2

Comenzando a trabajar para una empresa.....Pág. 2

- El contrato de trabajo. Pág. 2
- ¿Qué tipo de contratos existen? Pág. 3
- ¿Qué debe contener un contrato de trabajo? Pág. 3
- Contratos más comunes entre jóvenes. Pág. 4
- La nómina y el salario. Pág. 5
- Lo que debo conocer de una nómina. Pág. 6
- La jornada laboral. Pág. 7
- La categoría profesional. Pág. 9

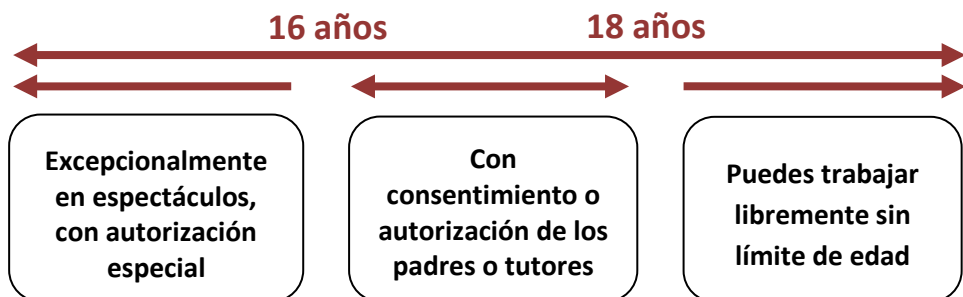
Estoy trabajando en una empresa, ¿qué me puede ocurrir? ...Pág. 10

- Modificación del contrato. Pág. 10
- Suspensión del contrato. Pág. 11
- Excedencias. Pág. 12
- Incapacidad Temporal. Pág. 13
- Extinción de la relación laboral. Pág. 15
- Despido. Pág. 17
- Los representantes de los trabajadores/as. Pág. 18
- UGT, tu sindicato. Pág. 19
- FAQs (Preguntas frecuentes). Pág. 20

Datos de contactoPág. 23

ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO

¿Quién puede trabajar?



El/la trabajador/a por cuenta propia (o autónomo/a)



Es quien realiza una actividad profesional de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera de la dirección de otra persona o empresa. Puede tener gente contratada o no.



Trabajador/a asociado/a

Son varias personas autónomas asociadas y todas ella son socias, aportan por igual el capital y también trabajan por igual.

El/la trabajador/a por cuenta ajena

Cualquier persona que desarrolla una actividad remunerada bajo la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.



COMENZANDO A TRABAJAR PARA UNA EMPRESA

El contrato de trabajo



Es el acuerdo mediante el cual el trabajador/a y el empresario/a se comprometen a intercambiar la fuerza de trabajo a cambio de un salario. En éste también se fijarán las condiciones laborales (jornada, duración, horario, salario, etc.) que nunca podrán ser abusivas ni contrarias a la ley.

El contrato podrá ser verbal o por escrito. En el caso de ser verbal se entenderá que este será indefinido y a jornada completa.

¿Qué tipo de contratos existen?

Contrato indefinido: Es el acuerdo para trabajar sin establecer límite de tiempo. Podrá finalizar por mutuo acuerdo, por incumplimiento de condiciones acordadas o porque se decida extinguirlo.



Esto supone unos derechos de indemnización y liquidación.

Contrato Temporal: Aquellos que tienen una duración determinada en el tiempo. Los más típicos:

Obra o servicio: Para un trabajo concreto con fecha de finalización o no.

Por circunstancias de la producción: Por aumento de trabajo en la empresa debido a algún hecho, sea aislado o común.

Interinidad: Para sustituir a una persona que ha tenido que ausentarse de su trabajo por una situación puntual.

De relevo: Para suplir a un/a jubilado/a parcial durante el tiempo que le falte a este hasta llegar a la jubilación ordinaria.

¿Qué debe contener un contrato de trabajo?

- Los datos personales del trabajador/a y el empresario/a.
- Fecha de inicio. Y si es temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario/a, y del centro de trabajo (si hay varios centros de trabajo o tienen carácter móvil, se deberá hacer constar esa circunstancia).
- La categoría o el grupo profesional.
- El salario base inicial, complementos salariales y periodicidad de su pago.
- La jornada de trabajo y
- La duración de las vacaciones.
- Los plazos de preaviso para el caso de extinción del contrato.
- El convenio colectivo aplicable.
- Periodo de prueba.

Contratos más comunes entre jóvenes

Contrato para la formación y el aprendizaje:

Objetivo: Trabajar y compaginarlo con formación con el fin de obtener una cualificación profesional.

Edad: Entre 16 y 25 años, y que carezca de cualificación profesional (este límite de edad no se aplicará para determinados colectivos). Se debe reflejar el tiempo para formación así como quién será el encargado de la misma.

Duración: Entre uno y tres años. Y una vez finalizado no se podrá recibir otro contrato igual, a menos que sea para obtener otra cualificación distinta.

Salario: Será el 75% del establecido en el convenio colectivo y el 85% en los dos años siguientes.



**¡Con este contrato exige que se cumpla toda la formación!
¡Qué no te lo hagan solo para ahorrarse dinero en tu salario!**

Contrato en prácticas:

Objetivo: Ganar experiencia laboral sobre una titulación concreta.

Edad: No se exige edad concreta. Si se tiene más de 30 años, la titulación se debe haber obtenido en los últimos 5 años.

Duración: No inferior a 6 meses y no superior a dos años (ampliable por convenio).

Salario: Al menos un 60% del salario normal durante el primer año de salario y un 75% a lo largo del segundo año.



Muchas empresas utilizan esta fórmula de contratación para aprovecharse de mano de obra más barata sin la intención alguna de quedarse con el trabajador. ¡Eso es fraude!

La nómina y el salario




La nómina: Es el documento que especifica la cantidad de dinero que recibe una persona por el trabajo que realiza en una empresa.

Muchas veces los/las trabajadores/as solo se interesan por lo que cobran, olvidándose de la importancia que tiene el propio documento, y hay que saber que contiene mucha información relevante para el/la trabajador/a.

El formato estándar de una nómina está regulado por ley y se marca una estructura y contenido mínimo que se debe respetar en todo caso.

El Salario: Es la compensación, tanto dineraria como no dineraria, que la empresa deberá de realizar a sus trabajadores por los servicios prestados. La empresa no es libre de fijar el salario que quiera, sino que existe un Salario Mínimo en toda España que marca el mínimo que tiene que cobrar un/a trabajador/a de cualquier sector.

 **Además, los sindicatos negocian por convenio colectivo mejoras salariales para que cualquier trabajador/a de un determinado sector o comunidad autónoma cobre una cuantía sustancialmente superior a ese mínimo que marca la ley.**

Lo que debo conocer de una nómina

Datos de la empresa	Empresa: _____ Domicilio: _____ N.I.F.: _____ Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social: _____	Datos del trabajador/a	Trabajador: _____ N.I.F.: _____ N.º de Matricula: _____ Número de afiliación a la Seguridad Social: _____ Categoría o grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____																																						
	Período de liquidación: del de al de de Todos los días <input type="checkbox"/>																																								
Conceptos devengados	I. DEVENGOS		Deducciones y aportaciones																																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: right;">TOTALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Percepciones salariales</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Salario base</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Complementos salariales</td> <td></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> </tr> <tr> <td>Horas extraordinarias</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gratificaciones extraordinarias</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Salario en especie</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Percepciones no salariales</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Indemnizaciones o suplidos</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Otras percepciones no salariales</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">A. TOTAL DEVENGADO</td> </tr> </tbody> </table>				TOTALES	1. Percepciones salariales		Salario base		Complementos salariales		Horas extraordinarias		Gratificaciones extraordinarias		Salario en especie		2. Percepciones no salariales		Indemnizaciones o suplidos		Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		Otras percepciones no salariales		A. TOTAL DEVENGADO									
	TOTALES																																								
1. Percepciones salariales																																									
Salario base																																									
Complementos salariales																																									
.....																																									
.....																																									
Horas extraordinarias																																									
Gratificaciones extraordinarias																																									
Salario en especie																																									
2. Percepciones no salariales																																									
Indemnizaciones o suplidos																																									
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social																																									
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos																																									
Otras percepciones no salariales																																									
A. TOTAL DEVENGADO																																									
Bases de cotización	II. DEDUCCIONES		Deducciones y aportaciones																																						
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta</td> <td style="text-align: center;">%</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Contingencias comunes</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Desempleo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Formación profesional</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Horas extraordinarias</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Fuerza mayor</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Estructurales y no estructurales</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> TOTAL APORTACIONES</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Anticipos</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Valor de los productos recibidos en especie</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Otras deducciones</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">B. TOTAL A DEDUCIR</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)</td> </tr> </tbody> </table>			1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%		Contingencias comunes			Desempleo			Formación profesional			Horas extraordinarias			Fuerza mayor			Estructurales y no estructurales			TOTAL APORTACIONES			2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas			3. Anticipos			4. Valor de los productos recibidos en especie			5. Otras deducciones			B. TOTAL A DEDUCIR	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%																																								
Contingencias comunes																																									
Desempleo																																									
Formación profesional																																									
Horas extraordinarias																																									
Fuerza mayor																																									
Estructurales y no estructurales																																									
TOTAL APORTACIONES																																									
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas																																									
3. Anticipos																																									
4. Valor de los productos recibidos en especie																																									
5. Otras deducciones																																									
B. TOTAL A DEDUCIR																																									
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)																																									
Firma y sello de la empresa de de 200		Recibi																																							
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.																																									
1. Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual.....																																									
Prorrata pagos extraordinarios																																									
TOTAL																																									
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)																																									
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias																																									
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.																																									

Salario base: Es la retribución que se fija normalmente cada mes, o bien por la realización de una obra o servicio.

Antigüedad: Dependiendo del número de años tu salario se incrementará y se calcula tomando de referencia el salario base.

Complementos salariales: Son aportaciones relacionadas con las circunstancias del trabajo que realizan y con sus características personales. Algunos ejemplos son nocturnidad, peligrosidad o antigüedad.

Horas extraordinarias: Son las horas de trabajo que los empleados/as realizan voluntariamente por encima de su jornada laboral.

Pagas extraordinarias: De devengo anual, hay dos al menos que se abonarán en verano y en navidad. Si ambas partes lo acuerdan, estas se podrán prorratear y cobrar todos los meses. **⚠️ ¡Si te despiden antes de cobrarlas, tienen que pagarte la parte que hayas generado de las mismas!**

Salarios en especie: Es una aportación no dineraria pero valorable dentro del salario del/la trabajador/a. Algunos ejemplos son la puesta a disposición del/la trabajador/a de un vehículo, una vivienda o los vales de comida.

La jornada laboral

PERIODO

Menor de 18 años		Mayor o igual de 18 años	
JORNADA SEMANAL			
40 HORAS MÁXIMAS en cómputo anual			
JORNADA DIARIA			
8 HORAS MÁXIMAS, incluyendo tiempo dedicado a formación		9 HORAS MÁXIMAS, salvo acuerdo y respetando descansos entre jornadas	

DESCANSO

Menor de 18 años		Mayor o igual de 18 años	
ENTRE JORNADAS DE TRABAJO			
Mínimo de 12 horas			
CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE SEIS HORAS			
Mínimo de 30 minutos		Mínimo de 15 minutos	
CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE CUATRO HORAS Y MEDIA			
Mínimo de 30 minutos		No hay descanso	
MINIMO SEMANAL			
Dos días ininterrumpidos		Día y medio ininterrumpido, pudiéndose acumular en periodos de dos semanas	

TURNOS

Es aquel en el que los/las trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Menor de 18 años		Mayor o igual de 18 años	
NOCTURNO (DE DIEZ DE LA NOCHE A SEIS DE LA MAÑANA)			
No pueden realizar turnos nocturnos		Remuneración específica acordada en convenio colectivo	

Pueden adicionarse horas extraordinarias. Estas deberán compensarse con descansos, o pagadas mínimo como una hora ordinaria.

HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS >Máximo 80 horas en todo el año

HORAS EXTRAORDINARIAS FORZOSAS >Hasta que se restablezca la situación excepcional que lleve a generar esas horas extraordinarias.

La duración de la jornada de trabajo suele reflejarse en cómputo anual y ésta se pacta en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La categoría profesional

Al comienzo, se designa una categoría profesional de acuerdo a las labores y funciones que se vayan a desempeñar diariamente.

Tenemos la posibilidad de promocionar y ascender internamente a categorías superiores cuando quede una vacante y/o cuando la empresa nos encomiende realizar esas nuevas funciones de una manera habitual. Por convenio colectivo se pueden establecer sistemas de ascenso.

⚠ Hoy en día nos encontramos con ofertas de trabajo que exigen realizar funciones muy superiores a la categoría profesional reconocida en contrato. Esto es un abuso y una completa ilegalidad.

Exige a la empresa que te reconozca el puesto que realmente desempeñas. ¡Haz valer tu trabajo y tu esfuerzo!




YA ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA ¿QUÉ ME PUEDE OCURRIR?

Modificación del contrato


Una modificación es un cambio de las condiciones del contrato. Cuando el empresario quiere modificarnos sustancialmente las condiciones de trabajo, deberá de cumplir un procedimiento de consulta y justificar las medidas.

¿Cuándo se considera “sustancial la modificación”?

Se debe de dar un perjuicio manifiesto para el/la trabajador/a, por ejemplo si nos bajan el sueldo o nos mandan a la cochinchina. Sin embargo, si el cambio de centro es dentro de la misma localidad, puede que no se considere sustancial.  **¡Hay contratos en los que aceptas la movilidad geográfica automáticamente, atención a lo que firmamos!**

¿Qué podemos hacer ante una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo?

- Impugnar la decisión: Si entendemos que no hay causas justificadas para el cambio o son discriminatorias, tendremos 20 días para ir al Juzgado de lo Social a demandarlo. Mientras se resuelve el juicio, hay que cumplir la orden.
- Aceptar la decisión: Puede que nos interese el cambio.

 **¡Por qué después de los 20 días se entiende que la aceptamos y ya no podremos reclamar!**

Rescindir el contrato: Podemos comunicar a la empresa automáticamente nuestra decisión de finalizar la relación laboral. Nos corresponde una indemnización de 20 días por cada año trabajado con un límite de 9 mensualidades. (12 mensualidades en el caso de movilidad geográfica).

Suspensión del contrato

Mientras trabajamos, puede que nos encontremos ante situaciones que nos obliguen a suspender temporalmente la relación laboral sin necesidad de que se rompa del todo el contrato de trabajo. Podrá ser por alguna de las causas siguientes:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- **Excedencia forzosa o voluntaria.**
- **Bajas laborales** (Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, etc.).
- Adopción o acogimiento de menores de seis años o de mayores de seis años y menores de edad que sean discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- **Suspensión de empleo y sueldo por sanciones disciplinarias.**
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Por decisión del/la trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Excedencias

Es la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador/a.

FORZOSA

- **Designación o elección para un cargo público** que imposibilite la asistencia al trabajo o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Reserva del puesto de trabajo mientras desempeñe esas funciones.
- **Cuidado de un menor a cargo:** Duración máxima de tres años para el cuidado de un hijo/a. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Después será acceso preferente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- **Cuidado de un familiar mayor dependiente:** de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Después será acceso preferente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

VOLUNTARIA

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante. Su duración será entre cuatro meses y cinco años, excepto mejora por convenio colectivo. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Incapacidad Temporal

Situación en la que se encuentran los/las trabajadores/as impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, con asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

CONTINGENCIA COMÚN	CONTINGENCIA PROFESIONAL
¿QUÉ TIENE QUE PASAR?	
Enfermedad común o accidente no laboral	Enfermedad profesional o accidente laboral
¿QUÉ NECESITO?	
Haber cotizado como mínimo 180 días en los últimos 5 años	No se exige ningún periodo de cotización
Estar en situación de alta a la Seguridad Social y en situación asimilada	
Recibir asistencia sanitaria	
Estar impedido para el trabajo (parte de baja)	
CUANTÍA	
60% de la base reguladora del 4º al 20º día	75% de la base reguladora desde el primer día

Los anteriores porcentajes se podrán complementar hasta el 100% con convenio o acuerdo

DURACIÓN MÁXIMA

545 días: 365 días + 180 días de prórroga expresa

Desde 545 a 730 días cuando exista espera de mejora o recuperación

CUÁNDO FINALIZA

El alta por curación o mejoría que permita al trabajador/a realizar su trabajo habitual

El alta del trabajador/a, con o sin declaración de incapacidad permanente

Reconocimiento de pensión de jubilación

Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente

Fallecimiento

PÉRDIDA O SUSPENSIÓN

Si actúa fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación

Si trabaja por cuenta propia o ajena

Si, sin causa razonable, rechaza o abandona el tratamiento

Incomparecencia a los reconocimientos y exámenes médicos

Extinción de la relación laboral

Significa la terminación del vínculo laboral entre empresa y trabajador/a.


Existen muchas formas de finalizar una relación laboral, pero cada una tiene unas consecuencias muy distintas, ¿las conoces?


MOTIVO	INDEMNIZACIÓN	DESEMPLEO
Mutuo acuerdo entre las partes	Si se pacta	No
Fin de la duración del contrato de trabajo	Sí	Sí
Dimisión del trabajador/a	No	No
Por voluntad del trabajador/a por incumplimiento grave del empresario/a (modificación de las condiciones con perjuicio para el trabajador/a, falta de pago, etc.)	Sí	Sí
Muerte del trabajador/a	Sí	No
Jubilación del trabajador/a	No	No
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario/a	Sí	Sí
Extinción de la personalidad jurídica del empresario/a	Sí	Sí
Despido del trabajador/a	Sí	Sí
Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral	Sí	Sí

La liquidación: En todo caso, al finalizar la relación laboral, tenemos derecho a que el empresario/a liquide todos los conceptos que nos debe en el momento de la extinción de la relación laboral.

¿Qué compone la liquidación?

- Últimos salarios aún no percibidos.
- Parte proporcional de las pagas extras: Como cada día generamos las pagas, la empresa nos tendrá que pagar lo que nos corresponde hasta la fecha de fin de la relación laboral.
- Vacaciones: Del mismo modo la empresa nos tiene que pagar las vacaciones del año que hayamos generado y no hayamos podido disfrutar.

 **No se pueden reclamar vacaciones de años anteriores, no dejes que te aplacen las vacaciones al año siguiente**

 **El documento de liquidación y finiquito suele recoger un compromiso de ambas partes en las que se comprometen a no reclamarse nada mutuamente. Si no estamos seguros de que esté correcta, debemos imponernos y ejercer nuestro derecho a revisarlo antes de firmar. ¡Consulta en el sindicato primero!**



Despido

Hemos dicho que se puede extinguir la relación laboral por decisión de la empresa, pero existen muchos tipos de despido. Se puede producir al recibir una carta de despido, donde se aleguen las causas, verbal o que se impida al trabajador/a acceder a su puesto de trabajo.

TIPO	MOTIVO	CONSECUENCIAS E INDENMINCACIÓN
Despido disciplinario	Por la consecución de una falta muy grave.	No corresponde
Despido Causas objetivas	Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ineptitud sobrevenida Por falta de asistencia al trabajo.	20 días de salario por año trabajado prorrateándose los periodos inferiores a un año y con un límite de 12 mensualidades.
Despido improcedente	Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega, no existan causas objetivas o no se cumplan los requisitos formales del despido.	La indemnización equivale a 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.
Despido Nulo	Cuando se vulnera un derecho fundamental del trabajador/a o existe discriminación por razón de sexo, raza, etc.	Reincorporación inmediata al puesto. Deberán de abonarse los salarios generados desde el despido hasta la reincorporación.

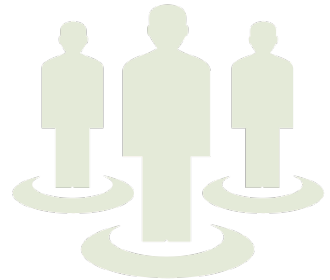
Los representantes de los trabajadores/as

¿Quiénes son?

Son los compañeros/as que elegimos para que nos representen y velen por nuestros derechos.

Entre sus funciones podemos distinguir

- Trasladar nuestras demandas.
- Vigilar que los nuevos contratos no sean en fraude de ley.
- Advertir de riesgos laborales.
- Negociar el convenio colectivo.
- Negociar modificaciones de las condiciones de trabajo.
- Negociar calendario laboral y de vacaciones.
- Negociar los expedientes de regulación de empleo, ahora llamados procedimientos colectivos de despido, suspensión temporal de empleo y reducción temporal de jornada.



Como puedes ver, son decisiones importantes, así que elige bien quien quieres que te represente. La capacidad de negociación y fuerza de nuestros representantes, será la que nosotros y nosotras le trasmitamos con la unión colectiva. Una plantilla unida, hace más justa las relaciones laborales.

Además de la acción sindical, de manera individual tenemos derecho a reclamar nuestros derechos (jornada, horario, vacaciones, salario, despidos, etc.). Estas reclamaciones tienen unos plazos de prescripción. ¡No lo dejes e infórmate en tu sindicato!

UGT, tu sindicato

Como has podido ver, todas nuestras condiciones laborales derivan de mejoras negociadas en convenio. Para tener un convenio colectivo justo, tenemos que hacer fuerte a nuestro sindicato.

Un sindicato fuerte y con una alta afiliación tendrá mayor capacidad de negociación. Por el contrario, si mantenemos nuestra postura de que sean otros los que den la cara, la fuerza de los trabajadores/as se debilita y comienza la merma de derechos y la explotación laboral.

Además, si te afilias tendrás los siguientes servicios:

- Asesoramiento laboral gratuito continuo.
- Gabinetes jurídicos especializados. (pleitos en vía judicial).
- Información laboral y sindical: Normativa, prevención de riesgos, etc.
- Formación continua.
- Actualidad laboral y sindical (cambios en normativa, boletines de temática laboral, etc.).
- Descuentos en servicios de ocio y tiempo libre y tiendas adheridas.

Además de todo lo anterior, como joven en UGT, también podrás participar de la organización juvenil de tu territorio, donde hay formación específica para jóvenes y donde damos respuesta a los problemas derivados de las nuevas fórmulas de trabajo.

RECUERDA: ¡¡¡¡UNIDOS SOMOS MÁS FUERTES!!!!

FAQS (Preguntas frecuentes)

La empresa me dice que no puede hacerme otro contrato laboral mejor porque se lo impide la ley.

La ley no impide mejorar los contratos, ¡solo faltaba! A lo que se refiere tu empresario es que de hacerlo, dejará de tener bonificaciones en tus cotizaciones.

La empresa me contrata a jornada parcial y trabajo a jornada completa, ¿qué consecuencias puede tener esto?

En primer lugar, el día de mañana si caes de baja o te vas al desempleo, cobrarás únicamente por lo cotizado, es decir, a jornada parcial. Realizar este tipo de trabajos es un fraude muy grave con multas económicas. No permitas que te sobreexploten a ti o a tus compañeros, exige que coticen por lo realmente trabajado.

La empresa me ha realizado ya varios contratos, ¿qué antigüedad me corresponde?

La antigüedad en la empresa es la del primer día que se comenzó a trabajar con el primer contrato. Hay empresas que “liquidan” a los trabajadores/as cuando cambian de un contrato a otro. Eso es completamente erróneo y la antigüedad de estos debe ser la que venía teniendo.

Yo elijo 15 días de vacaciones y el empresario/a los otros 15.

¡Error! Esto no viene recogido en ningún sitio. Las vacaciones se disfrutan de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo o a cómo se vinieran disfrutando en la empresa con anterioridad.

De no existir ninguna de estas opciones, deberán ser pactadas por las dos partes. Si la empresa nos impone las vacaciones, podemos impugnarlas en vía judicial.

Me dan la carta de despido y me exigen que la firme, ¿Qué hago?

Exige que te acompañe el/la representante legal de tu sindicato en la empresa, que te sabrá orientar.

En caso de no haber representante, comprueba bien las fechas de los documentos que te dan. No firmes en ningún caso si en la carta pone que recibes un dinero en ese acto o si te compromete a limitarte tus derechos (por ejemplo “el trabajador se compromete a nada más pedir ni reclamar”).

Tras estas comprobaciones, podrás firmar a efectos de recibí reflejando la fecha que te lo dan. Inmediatamente después acude al sindicato a informarte.

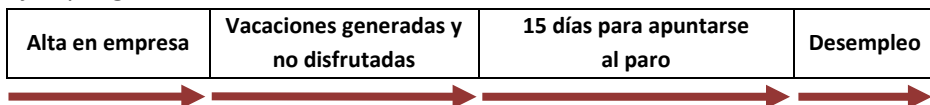
Me dan un documento de liquidación y finiquito para que firme, ¿qué hago?

En este documento las empresas suelen reflejar la coletilla “la empresa y el trabajador se comprometen a nada más pedir ni reclamar”. Esto es una limitación de un derecho fundamental que tiene el trabajador/a a la hora de reclamar. Niégate a firmarlo si dudas de que no es correcta.

¿Cuántos días tengo para apuntarme al desempleo?

Hay 15 días para apuntarse al paro desde que estamos en situación legal de desempleo. Esto es, si tenemos algún periodo de vacaciones aún por disfrutar, éste irá a continuación de la fecha de despido y hasta que no finalice esta situación no comenzará el paro.

Ejemplo gráfico:



¿Cuántos días me corresponden de paro y cuánto voy a cobrar?


El nº de días de prestación dependerá de los días que hayamos cotizado, por eso es importante exigir que nos den de alta desde el primer día.

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160 hasta	720

La cuantía se obtiene de las cotizaciones de los últimos 180 días. El resultado servirá de base para aplicar los porcentajes que nos pagan:

- Los 180 primeros días → 70 % de la base reguladora.
- Del 181 en adelante → 50 % de la base reguladora.

No obstante, estas cuantías se complementarán o se limitarán para estar dentro de unos valores razonables hasta que encontremos un nuevo empleo.

 **Y recuerda, el paro no te lo dan, nos lo ganamos porque hemos aportado dinero para ello.**

DATOS DE CONTACTO

Esta guía ha sido desarrollada por RUGE, Revolución Ugetista, inspirada en la guía de OJUCA, la Organización Juvenil de UGT de Cantabria, con la finalidad de poder dar unas nociones básicas a la juventud sobre sus derechos laborales.

Pero recordad, que los derechos solo escritos no sirven de nada...hay que reivindicarlos y ejercerlos de manera continua para que no nos los arrebaten.

Si tienes alguna otra duda más específica o quieres empezar a colaborar con nosotros, te facilitamos nuestros datos más abajo.

¡RUGE por tus derechos, RUGE siempre!

Escríbenos a: ruge@cec.ugt.org





REVOLUCIÓN UGETISTA

Guía básica laboral



[@RUGETISTAS](https://twitter.com/RUGETISTAS)



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



RUGE@CEC.UGT.ORG



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union