

Contratos temporales
Desempleo
Movilidad
ETT Salario básico
Contratos basura
Bajas
Despidos
Entrevistas
Procesos de selección
Nómina
Incapacidad
Salario
Horas extras
Modificación de las condiciones
Accidentes

U
S
C
A
N
A
D
I
A
O
M
B



Manual de bolsillo CONTRA LA PRECARIEDAD



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

Manual de bolsillo contra la precariedad

Edita: Comisiones Obreras de Asturias

Imprime: Grafinsa, Oviedo

Dep. legal: AS.386.2010

Índex

Búsqueda de empleo

1. Punto de partida	9
2. Plan de búsqueda.....	17
3. Superando barreras: cómo superar un proceso de selección con éxito	25

Defiende tus derechos laborales

4. Tus derechos	35
5. Plazos	37
6. El contrato	39
7. La contratación	55
8. El informe de vida laboral	61
9. La jornada laboral, horas extra y vacaciones	63
10. La nómina	69
11. El salario	79
12. Modificación de las condiciones de trabajo	85
13. La extinción del contrato de trabajo	89
14. El despido	93
15. La prestación por desempleo.....	101
16. Permisos.....	125
17. Bajas por enfermedad o accidente (incapacidad temporal) .	135
18. El convenio colectivo	145
19. El derecho de huelga.....	149
20. Las empresas de trabajo temporal	159
21. Los sindicatos	165

El manual que tienes en tus manos es la culminación de un proceso de varios meses de trabajo y de muchos años de experiencia acumulada por CC.OO. Asturias en el ámbito de la acción sindical con precarios y precarias que en su mayoría son jóvenes; donde hemos intentado seleccionar las preguntas más frecuentes con las que se puede encontrar un joven trabajador en las diferentes situaciones en su vida laboral, desde su inicio hasta su salida; y darles una respuesta lo más sencilla posible para que pudiera ser entendida sin dificultades.

Sabemos que es común asociar precariedad y juventud, pero si bien esta es la realidad de muchos jóvenes, no debe achacarse a cuestiones relacionadas con la edad ni a la falta de experiencia, sino más bien a la conformación de la producción: contratas, subcontratas, ETT's y a la legislación laboral que ha ido disminuyendo las conquistas obreras a lo largo de los últimos tiempos debido, entre otros factores, a las dificultades que los trabajadores y trabajadoras hemos tenido para articular movilización y presión para negociar al alza nuestras condiciones laborales.

Si el eje central en este sistema capitalista es el trabajo asalariado (la venta de la fuerza de trabajo: nuestra capacidad para realizar un trabajo, por un salario), hablar de salario y de condiciones de trabajo es esencial para poder hablar de condiciones de vida, ya que necesitamos un trabajo remunerado para poder vivir, y por lo tanto, todo lo referido a derechos laborales y su me-

jora nos permite hablar de derechos de ciudadanía, mejora de la calidad de vida y desarrollo como seres sociales al poder emanciparnos en buenas condiciones.

Pero para ejercer nuestros derechos y poder mejorarlos es necesario conocerlos, y en este sentido realizamos este manual, que sólo pretende ser un compendio mínimo de nociones relacionadas con temas laborales y sindicales que se van a ir viendo a lo largo de toda una vida laboral.

Hay que recordar que los trabajadores y las trabajadoras nos hemos dotado de unos instrumentos para poder mejorar nuestros derechos; y éstos no son más que los sindicatos de clase. Y como todo instrumento hay que conocerlo y saber manejarlo para que produzcan los efectos deseados, de ahí que también haya un espacio para darnos a conocer.

Mas este instrumento se vuelve poco útil si no se nutre de la participación de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que también pretendemos desde este pequeño manual incitar a la participación de las trabajadoras y los trabajadores jóvenes en las organizaciones de clase como Comisiones Obreras, para ir perfeccionándolas y acercándolas a la realidad de la juventud trabajadora.

Por último, destacar que este trabajo no estaría en tus manos sin la labor de Xana Reyes, Consuelo Álvarez y Alberto Vázquez, que han realizado un importante esfuerzo para que este librito haya podido ver la luz, y que esperamos también sea la primera herramienta que uses para luchar contra la precariedad.

Tal y como reza uno de los eslóganes de los dibujos del interior, «Uníos, Herman@s Precari@s».

Secretaría de Juventud de CC.OO. Asturias

Búsqueda de empleo

A VER SI SOI
UN POCO CURIOSA
Y ORGANIZO TOA
ESTA INFORMACION
NUNA CARPETUCA.



Los primeros pasos que tienes que dar para buscar empleo son:

- Conocerte.
- Conocer el mercado laboral.
- Definir tu objetivo profesional.

1. Conócete: ¿qué puedes ofrecer al mercado?

Tienes que analizar, reflexionar y determinar tu perfil personal y profesional. Para ello puedes seguir las siguientes preguntas:

- ¿Cómo soy yo? (personalidad): Son el conjunto de rasgos que te definen. Incluye la forma de verte y plantearte cómo te ven otras personas que te conocen. ¿Qué tipo de persona eres? activa, decidida, habladora, inquieta, mañosa, luchadora, discreta, tranquila, lógica, cauta, indecisa, etcétera.
- ¿Qué sé? y ¿qué sé hacer? (conocimientos, habilidades): Analiza los conocimientos que posees para diseñar tu proyecto profesional. Tienes que especificar los adquiridos en formación académica, no académica y en autoaprendizaje: títulos, cursos, jornadas, otros... Las habilidades son características que tienes, innatas, propias, o aprendidas. A unas personas nos resultan más fáciles unas actividades que otras.
- ¿Qué aptitudes tengo? (cualidades, competencias): Es cuestión de analizar cuáles son los talentos que te han hecho destacar a lo largo de tu vida y si estos te ayudarían a alcanzar el éxito profesional y, además, te permitirían sentirte bien desarrollando cierta actividad.

- 1.
- ¿Qué me gusta hacer? (gustos, áreas de interés profesional): Tienes que analizar el trabajo que has desarrollado a lo largo de tu carrera profesional, que abarque prácticas laborales, voluntariados, tareas remuneradas o no, etcétera.
 - ¿En qué condiciones deseo trabajar? (intereses): Para definir tus intereses profesionales es importante que analices las condiciones en las que te encontrarías mejor en el desempeño de un trabajo. Algunas personas muestran interés por las relaciones personales y otras prefieren los trabajos mecánicos, repetitivos... Unas prefieren las tareas burocráticas o administrativas mientras que otras personas se interesan por las actividades creativas o científicas, etcétera. Es útil, valorar si prefieres trabajar de forma individual, en equipo, oficinas, aire libre, grandes o pequeñas empresas, etcétera.
 - ¿Qué significa para ti el trabajo?: En esta idea entran en juego principios, valores y concepciones de la vida propios. Para algunas personas puede ser simplemente una fuente de ingresos, para otras, un vehículo de desarrollo personal. Unas lo entienden como una actividad individual, otras piensan en equipo. A veces, se considera como una obligación, en ocasiones como un reto y con frecuencia se ve como una manera de adquirir categoría o prestigio social.

Una vez contestadas estas preguntas, tienes que pasar a analizar tu entorno.

2. Análisis de tu entorno: Conoce tu entorno y las oportunidades de empleo que te ofrece

Encontrar empleo puede depender de dos tipos de factores:

- Los que tú no puedes controlar (factores externos): limitaciones de las ofertas de trabajo, situación del mercado laboral de

Punto de partida

Qué necesito saber	¿Dónde lo busco?
<ul style="list-style-type: none"> • Tendencias del mercado laboral. • Sectores y ocupaciones que me interesan y en los que encajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios especializados de orientación laboral, como las OPEA de CC.OO. y FOREM y otros centros de orientación e información sobre empleo y formación.
<ul style="list-style-type: none"> • Características de los puestos de trabajo. • Condiciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios especializados de orientación laboral, como las OPEA de CC.OO. y FOREM y otros centros de orientación e información sobre empleo y formación.
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de empresas que ofrecen empleo, puestos demandados. • Nuevos yacimientos de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cámaras de Comercio, Agencias de Desarrollo Local, guías de empresas, Internet y prensa especializada.
<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas de empleo. Dónde hacer prácticas, actividades de voluntariado... 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultoras de RR.HH., ETT, Servicios de Empleo, anuncios en la prensa, Internet...
<ul style="list-style-type: none"> • Empleo público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA), Boletín Oficial del Estado (BOE), ayuntamientos, prensa e Internet.

tu zona, sectores con más demanda de trabajo, etcétera, que no podemos modificar pero sí nos interesa conocer para afrontar de la mejor manera posible.

- Los que tú sí puedes controlar (factores internos): formación, tiempo empleado y estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo...

1. Para conseguir información sobre el mercado laboral en general y concretamente el de Asturias, puedes dirigirte a Servicios de Orientación Laboral especializados, como pueden ser las OPEA de CC.OO. Podrás obtener información sobre tipos de empresas y sectores predominantes, ocupaciones o puestos de trabajo demandados, proyección económica de la zona, etcétera. También puedes realizar una labor de investigación tú mismo/a. Deberás obtener información y visitar los recursos de empleo de tu zona:

- Servicio Público de Empleo Estatal (INEM): El Servicio Público de Empleo Estatal, es lugar de obligada referencia para cualquier persona que se encuentre en proceso de búsqueda de empleo o bien para cualquier trabajador que busque información laboral. Nos ofrece gran cantidad de información que va desde ocupaciones más demandadas, tendencias del mercado de trabajo, formación programada para colectivos con dificultades, hasta trabajo en Europa, contratos y descarga de modelos, estadísticas laborales, legislación o todo tipo de información relacionada con la protección por desempleo, incluida una sección de preguntas frecuentes clasificadas.

3. Proyecto profesional

Tu proyecto profesional supone que definas tus objetivos profesionales, decidir lo que quieres hacer, calcular las posibilidades de empleo, las necesidades personales y valorar las dificultades que supone conseguir el objetivo que te has marcado, además te permite definir qué tipo de trabajo deseas y la formación complementaria que te conviene realizar.

Ejemplo de agenda de búsqueda de empleo

- Fecha: *13-05-2010*
- Empresa: *Empresa, S.A.*
- Dirección: *c/ Rafael del Riego, 51*
- Teléfono: *984 09 38 22*
- Puesto: *Encargada*
- Persona de contacto: *Aurora Álvarez*
- Resultado: *~~Pendiente de llamada telefónica.~~ Buenas expectativas (perfil adecuada y bien en entrevista). Pre-selección*

* *www.empresas.com*

Antes de iniciarlo, te presentamos las vías de acceso al empleo que existen y que tendrás que considerar para optar por la más adecuada según tus intereses.

- Empleo por cuenta propia: Autoempleo. Es una alternativa que te ofrece el mercado laboral, y que consiste en crear tu propio empleo mediante la puesta en marcha de una actividad empresarial, que puede estar relacionada con tu formación, o con tus hobbies, intereses personales...
- Empleo por cuenta ajena en empresa privada: Puedes acceder a un empleo en empresa privada a través de un plan de búsqueda, más adelante analizaremos cómo.
- Empleo por cuenta ajena en la Administración pública: Puedes trabajar en empleo público preparando oposiciones y/o concurso de méritos en la Administración, Entidades públicas, el Estado, la Comunidad, Ayuntamientos, etcétera.

Si el ejercicio de Autoconocimiento lo tienes ya elaborado y te has informado sobre la situación socioeconómica de tu zona, hacer el proyecto profesional será muy fácil. Debes tener en cuenta tus preferencias en cuanto al tipo de trabajo que quieres buscar; determinar prioridades sobre los perfiles más acordes con los empleos que buscas; plantear metas concretas y enumerar los pasos necesarios para alcanzarlas.

Te proponemos seguir el siguiente esquema:

- Conocimientos: Cursos, autoaprendizaje, títulos, aficiones, etcétera.
- Habilidades y capacidades: Manipulativas, mecánicas, organizativas...
- Comportamiento: Sociabilidad, autocontrol, autonomía...
- Experiencia laboral: Empresa, empleo, funciones...

Punto de partida

- Limitaciones actuales: Conocimientos, comportamientos, habilidades y destrezas.
- Tipo de actividad que busco: Cuenta ajena, propia, empresa pública o privada.
- Condiciones de trabajo: Salario, jornada laboral, movilidad geográfica.

Ya tenemos definido tu objetivo profesional, es el momento de que empieces a buscar información que te conduzca de la forma más adecuada y rápida a los métodos que te ayuden a conseguirlo. En este cuadro te indicamos la información que puedes necesitar y dónde la puedes localizar.



¡MECA!
¡EQUÍ HAI
PA'XINES WEB
A PUNTA PALA!

1. Organización y planificación de la búsqueda de empleo

Para alcanzar el éxito en la búsqueda de empleo tendrás que organizarte y planificarte desde el primer momento, lo que puedes hacer a través de una agenda de búsqueda de empleo, donde incluyas la información laboral que te interesa. Es una herramienta de trabajo en la que se recogen de forma sistemática todas las actividades a realizar (empresas a visitar, fuentes de información, currículums enviados, fechas, etcétera).

2. Métodos de búsqueda de empleo

a) Red de Contactos:

Son las personas de tu círculo personal que pueden ayudarte a encontrar trabajo: compañeros/as, familiares, gente de tu círculo... Tienes que formar una red de personas próximas que, poco a poco, van a trabajar contigo para que tengas un empleo o para aumentar tus posibilidades de lograrlo.

b) Autopresentación:

Eres tú quien se presenta, personal, telefónicamente o por carta. Si vas directamente o envías cartas a las empresas, recuerda:

- Saber algo de la empresa y a quién dirigirte: pregunta a gente conocida, a alguien que trabaje allí o busca en la prensa información.

2.

- Puede haber “filtros”: A veces, hay personas encargadas de que no se moleste a quien buscas.
- Prepárate para presentarte: “Soy Elena García, auxiliar...” es mejor que “Estoy buscando empleo”.
- Cuéntales en pocos minutos lo que sabes hacer: tienes poco tiempo y has de aprovecharlo bien. Antes de despedirte, déjalos tus datos: da las gracias y diles que llamarás mas adelante.
- Si envías cartas y currículum adapta la información al puesto y empresa concretos y sigue los consejos que planteamos más adelante.

Si llamas por teléfono:

- Averigua con quién quieres hablar: (“Buenas tardes, ¿puedo hablar con la señora Álvarez?”). Insiste en que querías hablar con esa persona. Si te preguntan la razón, di sólo: “Es por un asunto profesional”.
- Busca una “entrevista informativa”: dile a esa persona que te gustaría saber más de su empresa y contarle cómo podrías echar una mano de forma eficaz en lo que hacen. Sé prudente, pero no te desvalorices.
- Recuerda que una retirada a tiempo es una victoria: si te ponen pegas, lo mejor es no insistir. Da las gracias y despídete con educación. Retirarse a tiempo es parte del juego.

c) Internet:

Internet te ofrece varias posibilidades desde el punto de vista de la búsqueda activa de empleo.

2.1. *Buscadores*

- www.trabajastur.com → Trabajastur es el portal web del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

- www.infojobs.net → Infojobs lidera el ranking de audiencia, sobre todo en número de candidatos y empresas registradas.
- www.inem.es → La página del Servicio Público de Empleo Estatal, divide sus secciones en: Empleo, Prestaciones, Formación y Publicaciones.
- <http://www.infoempleo.com/> → Con una amplia oferta de empleo.
- <http://www.opcionempleo.com/> → Recopilación de las ofertas de otros buscadores.
- <http://www.trabajos.com/> → Bolsa de empleo organizada por sectores o provincias.
- www.laboris.net → Laboris es la bolsa de empleo de Anuntis, grupo de comunicación especializado en anuncios clasificados.
- www.monster.es → Monster es el portal de empleo líder en el ámbito internacional, con presencia en más de 20 países.
- www.tecnoempleo.com → Tecnoempleo, es un portal especializado en el sector tecnológico y en los profesionales del ámbito de las telecomunicaciones y la informática.
- www.admiweb.org → Admiweb.org se caracteriza por un buscador fácil de utilizar y con resultados bien estructurados. Podemos hacer búsquedas por clases de oposiciones, grupos profesionales, nivel de titulación o tipo de personal.
- <http://www.hacesfalta.org> → Portal con ofertas de empleo remuneradas en organizaciones no gubernamentales, posibilidad de llevar a cabo actividades de voluntariado.

2.2. Publicación o envío de currículum (a bolsas de empleo, o crear tu propia página):

Puedes enviar el currículum a diferentes lugares de Internet como son las bolsas de empleo, los portales de empleo. También existe

la posibilidad de publicar una página personal con el historial académico y profesional. Esta segunda opción tiene un mayor coste en tiempo y dinero, ya que además de localizar o alquilar espacio en un servidor, es preciso confeccionar las páginas en HTML y darlas de alta de forma adecuada en los buscadores de información.

2.

2.3. Localización de ofertas:

Se trata de tableros electrónicos de ofertas correspondientes a diversas iniciativas, ofertas de las Administraciones públicas y las ofertas de empleo de algunas empresas privadas.

d) Prensa y publicaciones:

Los anuncios de prensa son uno de los medios más frecuentes para la búsqueda de empleo. Puedes consultar los “grandes anuncios” y también las ofertas de letra pequeña. Lo normal es que haya un día de la semana donde suelen concentrarse la mayor parte de las ofertas, generalmente los domingos.

En el anuncio, fíjate en tres cosas:

- Qué piden: comprueba si tienes o puedes conseguir los estudios, cursillos, experiencia laboral, habilidades... que se indican. “Lo que piden” son las exigencias, a veces muy “hinchadas”; responde aunque no cumplas todas.
- Qué ofrecen: comprueba si el sueldo, horario, jornada (entera, partida, a turnos...), el tipo de contrato (en prácticas, temporal...) y las demás condiciones te “cuadran”.
- Quién lo pone: comprueba si el tipo de empresa, importancia, distancias a recorrer y otros detalles te convienen más o menos.



3. Herramientas

3.1. Las cartas de presentación

Un currículum vitae debe ir siempre acompañado de una carta de presentación, que es una tarjeta de visita para presentarse a la empresa a la que te diriges. Supone un primer acercamiento a la persona a la que vas a demandar un empleo, por lo que has de esforzarte para que sea corta, ordenada, clara y directa, de forma que animes a esa persona a prestar especial atención al currículum que adjuntas.

No utilices una carta de presentación estándar para todas las situaciones, adáptala a las distintas empresas y puestos a los que optes.

La carta de presentación ocupa una sola página, que está estructurada en tres o cuatro párrafos claramente diferenciados.

El esquema de la carta puede ser el siguiente:

- Encabezamiento: Escribe aquí tus datos personales: nombre, apellidos, dirección completa y teléfono.
- Persona destinataria: Anota la dirección de la empresa: nombre, cargo de la persona a la que quieres hacer llegar tus datos.
- Fecha: Ciudad y fecha de envío. Es importante para la empresa saber en qué momento se envía la carta.
- Entrada: Dirígete a la persona con respeto. Utiliza expresiones como: "Muy Sr./a. mío/a, "Estimado Sr./a.", "Distinguido Sr./a."...
- Motivo: Primer Párrafo. Motivo de la carta, presentación personal. Si es como respuesta a oferta en prensa, mención del anuncio (fecha y medio donde lo localizaste).
- Consideraciones: Segundo Párrafo. Aspectos relevantes de tu formación y experiencia acordes con el puesto de trabajo. Condiciones personales que hacen de ti la persona adecuada.
- Objetivo: Tercer Párrafo. Concretar lo que buscas: entrevista, formar parte del proceso de selección... Finalizar de forma optimista.
- Despedida y firma: La carta de presentación siempre debe ir firmada.

Echa un vistazo al gráfico, te puede ayudar a realizar una buena carta de presentación.

3.2. *Currículum vitae*

El currículum vitae es una presentación breve, escrita y ordenada de los principales logros y experiencias académicas y de trabajo. Es la herramienta básica que tienes para promocionarte, el modo que tienen las empresas de conocerte y la manera de que te escojan de entre otras personas. Es un modo de abrirte puertas y por tanto su confección requiere tiempo de reflexión y realización, esmérate. No olvides que es tu tarjeta de presentación, que tú lo sa-

Esquema currículum vitae

NOMBRE Y APELLIDOS

- Datos personales: Dirección, teléfonos, e-mail, fecha de nacimiento, DNI, carné de conducir y vehículo. Disponibilidad de incorporación y movilidad geográfica. Foto.
- Formación académica: Estudios reglados, ordenados por fechas.
- Formación complementaria: Formación no reglada: cursos, seminarios... incluyendo número de horas, contenido, centro y fecha de realización.
- Idiomas: Lenguas extranjeras que conoces y nivel (leído, escrito y hablado). Títulos.
- Informática: Programas que conoces y el nivel.
- Experiencia profesional: Enumera los lugares donde has trabajado por orden temporal, indicando puesto, nombre de la empresa, tiempo trabajado.

Fecha y firma

bes todo de ti pero que el/la empleador/a lo desconoce y es a través del currículum donde se hará una idea de lo que has hecho.

Estructura del currículum vitae y plantilla:

- Redacción: Breve y conciso, con términos claros y exactos. Fácil de leer, esquemático y bien organizado.
- Estructura del texto: Ordenado por apartados diferenciados, bien redactado y con ortografía cuidada.
- Presentación: A ordenador salvo indicación contraria. Papel de buena calidad (DIN-A4), márgenes correctos.
- Extensión: Mejor corto, máximo dos hojas, salvo para candidaturas de experiencia muy dilatada.



3.

Superando barreras: cómo superar un proceso de selección con éxito

1. ¿Qué es un proceso de selección?

Significa seleccionar a la persona más adecuada para un puesto y empresa concretas, en base a unas pruebas e informaciones predictivas. Por tanto no implica elegir al mejor, sino a aquella persona cuyo perfil se adecue a las necesidades actuales y futuras de un trabajo en un determinado ambiente.

La persona seleccionada no sólo tendrá que realizar una tarea precisa, sino que deberá integrarse en un entorno y encajar con los/as compañeros/as, con la dirección así como con la cultura de la empresa, ya que de todo esto va a depender la eficacia con que desarrollará su función.

Es importante no entender la selección como un proceso eliminatorio de personas no aptas para un trabajo, sino como la búsqueda de aquel candidato o candidata que, comparativamente, tiene más posibilidades de adaptarse a un entorno profesional y desarrollarse en el mismo.

2. La entrevista de trabajo

2.1. ¿Qué es?

Es la fase decisiva, si no la última, dentro de cualquier proceso de búsqueda de empleo. Todos los pasos anteriores —toma de información, preparación, envío y seguimiento del currículum vitae y la carta— han estado dirigidos a conseguir la entrevista con la empresa.

De la entrevista puede derivarse el interés, por parte de la empresa y del/la candidato/a, para que éste/a se incorpore a la organización. Puede resultar que una o las dos partes no encuentren el atractivo suficiente para que el establecimiento de las relaciones laborales se produzca.

2.2. ¿Qué fases tiene?

El proceso de entrevista consta de dos fases:

a) Preparación:

- Cuanta más información hayas conseguido recabar sobre la empresa, más acertadas serán nuestras respuestas.
- Lo más importante es que te prepares para contestar con certeza las preguntas.
- No debes llevar memorizadas las respuestas a todas las posibles preguntas, ya que pueden ser formuladas en otros términos y debes contestarlas con una cierta espontaneidad.
- Sería bueno que hicieras un ensayo primero.
- Pueden interrogarte acerca de otros temas que pueden surgir en el curso de la entrevista; recuerda que la sinceridad es siempre lo mejor, unida a una cierta prudencia para callar o restar importancia a detalles que pueden ser negativos.

Cuadro resumen de las pruebas que puedes encontrar

Pruebas profesionales

- Evalúan conocimientos y habilidades propias de la profesión que se trate. →
- Pruebas y exámenes profesionales.
 - Cuestionarios técnicos.
 - Ejercicios de simulación, etcétera.

Pruebas psicotécnicas

- Evalúan capacidades y aptitudes necesarias para el puesto. →
- Inteligencia general.
 - Razonamiento abstracto.
 - Numéricas.
 - Espaciales.
 - Mecánicas.
 - Capacidad verbal.
 - Capacidad sensorial.

Cuestionarios de personalidad

- Miden aspectos de la personalidad →
- Preguntas en torno a nuestra forma de ser, pensar y comportarnos en situaciones habituales de la vida.

Dinámicas de grupo

- Evalúan nuestro comportamiento dentro del grupo. →
- Simulaciones.

- Se puede argumentar con transformaciones de lo negativo en positivo, convertir un punto débil en una ventaja o ver el problema desde otro punto de vista favorable.

b) Durante la entrevista:

3. La empresa va a dirigir la mayor parte de sus preguntas para averiguar si eres la persona que mejor va a adecuarse a los requisitos técnicos del trabajo y a las características de personalidad requeridas para llevarlo a cabo. Apóyate en cuantas más evidencias mejor, que ayuden a demostrar que tu experiencia, formación..., es la que mejor encaja para el puesto.

- Preséntate con un aire de confianza y respeto.
- Sé optimista en tu actitud y sobre todo, contesta a las preguntas con honestidad y claridad.
- Mantén alta la moral.
- No “bajas la guardia” en ningún momento: aunque la entrevista parezca que ya se ha terminado, todo lo que digas después podrá influir igualmente.

Recuerda que debes:

- Conocer tu currículum.
- Conocer lo que puedas de la empresa.
- Conocer el puesto.
- Cuidar el lenguaje.
- Cuidar tu indumentaria. Ponte una ropa con la que te sientas bien.

Debes evitar:

- Balancearte, arrastrar los pies.
- Sentarte si no te lo dicen.
- Movimientos innecesarios de brazos.

Saber contestar:

- Piensa en lo que tienes que decir.
- Habla en positivo: contesta con seguridad en tu favor.
- Formula comentarios que denoten interés y entusiasmo por el trabajo.

2.3. ¿Qué preguntas pueden hacerte en una entrevista?

Formación:

- ¿Por qué elegiste esa especialidad?
- ¿Qué cursos de preparación profesional has realizado?
- ¿Cómo estudiabas, qué sistemas seguías? (para ver si sabes organizarte).

Experiencia laboral:

- ¿Qué trabajos has tenido, prácticas, etcétera? ¿Qué hacías exactamente?
- ¿Por qué dejaste esa empresa? (para conocer tus relaciones con la empresa).
- ¿Cómo te llevabas con los/as jefes/as y con tus compañeros/as?
- ¿Qué era lo que más te gustaba y lo que menos?
- ¿Qué harías si en el trabajo se te presenta algún problema? (para conocer tu reacción en situación de conflicto).

Motivación hacia el trabajo y expectativas:

- ¿Por qué crees que tendríamos que elegirte a ti? (muestra aquí tus capacidades).
- ¿Qué querrías hacer más adelante?
- ¿Qué esperas de este puesto?
- ¿Cuánto quieres ganar? (para ver tu reacción y la importancia que le das al sueldo en un principio).

Personalidad:

- ¿Cuál es tu mejor virtud? ¿Y tu peor defecto?
- ¿Cómo crees que te ven los demás?
- ¿Te consideras una persona seria y trabajadora?

Relaciones familiares y estilo de vida:

- ¿Con quién vives?
- ¿Qué haces en tu tiempo libre?
- ¿Tienes pareja? (para ver cómo reaccionas ante preguntas como éstas).

3.

¡OJO!

A veces, la intención que pueden tener, cuando te preguntan sobre tu vida personal, es saber si en un plazo corto o largo ejercerás tu derecho a la maternidad, matrimonio, etcétera.

Intereses, tiempo libre:

- ¿Tienes muchos amigos/as? (les puede dar alguna pista sobre si eres sociable).
- ¿Has visto "tal" película? Resúmela (para ver tu capacidad de síntesis).

Varios:

- ¿Qué opinión crees que tengo de ti después de esta entrevista? (¡no te infravalores!).
- ¿Quieres hacerme alguna pregunta?

3. Los cuestionarios de personalidad

3.1. ¿Qué son?

Se aplican en función del puesto que se pretende cubrir. Evalúan diferentes factores o aspectos de la personalidad a través de un número de preguntas variable, pero que en todos los casos hacen referencia a situaciones de nuestra vida diaria, a nuestra forma de pensar, sentir, actuar..., en definitiva a nuestra forma de comportarnos en diferentes contextos. Es importante saber que ninguna respuesta es correcta o incorrecta.

No debemos olvidar que previamente a la administración de los cuestionarios la persona o equipo seleccionador han determinado el PERFIL que consideran "ideal", o la forma de ser que predicen tendrá más éxito en el puesto a cubrir. Tras la administración, corrección e interpretación del test se compara el perfil de cada persona candidata con el "ideal" preestablecido.

Teniendo en cuenta lo dicho y que además estos test tienen varias escalas de control que miden sinceridad y congruencia de las preguntas podemos decir que: no hay ninguna fórmula mágica para desarrollarlos de una manera correcta. Es importante responder de manera sincera y coherente.

4. Los test psicotécnicos

4.1. ¿Qué son?

Son pruebas a través de las cuales se trata de descubrir las capacidades y la adecuación de la persona candidata a un puesto de trabajo concreto.

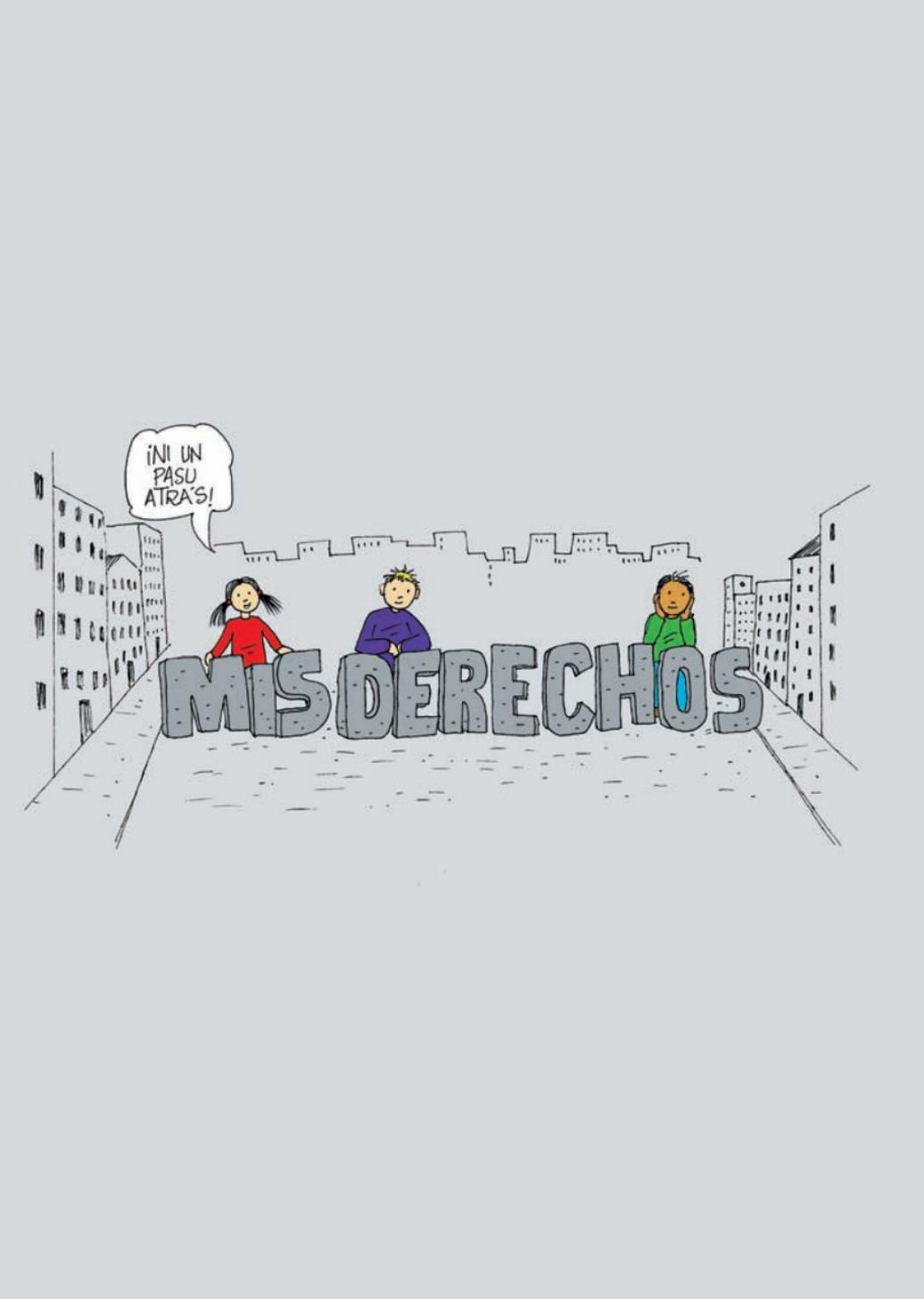
4.2. *¿Qué miden?*

- Inteligencia general
- Capacidad de abstracción
- Manejo aritmético-razonamiento numérico
- Comprensión verbal
- Razonamiento
- Memoria-atención
- Capacidad de resolver problemas mecánicos
- Fluidez y razonamiento verbal
- Resistencia a la fatiga
- Aptitudes administrativas...

4.3. *¿Qué debo tener en cuenta?*

- Antes de abordarlas es conveniente estar familiarizado con ellas, si tienes oportunidad entrénate.
- Lee muy bien y escucha atentamente las instrucciones. No comiences a responder sin haber entendido las preguntas.
- Es necesario acudir a este tipo de pruebas habiendo descansado y sin problemas de sueño. Hay que estar alerta, aunque evitando ansiedades excesivas.
- Es aconsejable dejar para el final las preguntas dudosas y no agobiarse con el tiempo del que se dispone.
- Responde con rapidez y, si tienes dudas en un apartado, pasa al siguiente.

Defiende tus derechos laborales

A cartoon illustration of a city street. In the foreground, three children are standing behind large, grey, textured letters that spell out "MIS DERECHOS". The child on the left is a girl with pigtails wearing a red shirt. The child in the middle is a boy with spiky hair wearing a purple shirt. The child on the right is a girl wearing a green shirt. A speech bubble from the girl on the left contains the text "¡NI UN PASO ATRÁS!". The street is lined with simple, multi-story buildings on both sides, and a city skyline is visible in the background.

¡NI UN PASO ATRÁS!

MIS DERECHOS

1. ¿Qué derechos laborales tengo?

Tus derechos laborales básicos se recogen en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores; y también los garantiza y respalda la Constitución Española:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio (art. 35.1 CE).
- Derecho a la libre sindicación (art. 7, 28.1, 103.3 y 127 CE); a la negociación colectiva (art. 37.1 CE); a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE); a la huelga (art. 28.2 CE); reunión y manifestación (art. 21.1 CE); y a la participación en la empresa (art. 129.2 CE)
- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional (art. 35.1 CE).
- A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 15 y 40.2 CE).
- A no sufrir discriminación directa o indirectamente para el empleo o, una vez en él, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español (art. 14 y 35 CE). Tampoco se podrá sufrir discriminación por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate (art. 49 CE).

- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 10 y 18 CE)
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

4.

5.1. *¿Qué plazos hay en legislación laboral?*

Los plazos para reclamar en relación a despidos, sanciones, vacaciones, modificaciones de condiciones de trabajo (jornada, horario, traslados, baja por maternidad o lactancia...) es de 20 días. Cuando la reclamación es sobre cantidades adeudadas por la empresa el plazo será de un año.

Excepto la reclamación por despido, todos los plazos comienzan a contar desde que el empresario comunica o notifica su decisión, no desde la fecha en que tenga que ponerse en práctica.

¡OJO!

Con las fechas de los documentos que firmemos, debe figurar la fecha en la que firmamos. Si no debemos tacharla con bolígrafo y poner la actual delante de la firma. Ése será el día en el que empiecen a correr los plazos para una posible reclamación.

VA A HABER
QU'ESTUDIAR
PA SHERLOCK HOLMES.
INUN TE FASTIDIA!



1. ¿Qué es un contrato?

Es el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por el que ésta se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Para evitar en lo posible cualquier malentendido siempre debes solicitar que se formalice por escrito. La empresa tiene un plazo de 10 días para entregarte tu copia, sellada por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

¡OJO!

Pide copia del contrato y de todos los documentos que firmes. Cuidado con la firma de documentos en blanco. Luego pueden ser rellenos con datos que no aceptarías firmar. En cualquier escrito que te presenten y con el que no estés de acuerdo o tengas la más mínima duda, tienes que poner: "No conforme con el contenido. Firmo el recibí".

2. ¿Qué tipos de contratos te puedes encontrar?

1/7 Indefinidos

<i>Contratos</i>	<i>Requisitos del trabajador/a</i>
Indefinido	Ninguno

2/7 Temporales

<i>Contratos</i>	<i>Requisitos del trabajador/a</i>
a) Por obra y servicio determinado	Ninguno
b) Eventual por circunstancias de la producción	Ninguno
c) De interinidad	Ninguno

6.

<i>Duración</i>	<i>Características</i>
Indeterminada	El contrato indefinido no tiene fecha de extinción y los costes de despido son más elevados que en el resto de tipos de contrato.

<i>Duración</i>	<i>Características</i>
Determinada por la finalización de obra y servicio para la que se contrata (pero no se concreta una fecha).	Este contrato debe especificar la obra o servicio concreto para el que se te contrata, que debe ser una tarea diferenciada y autónoma dentro de la actividad de la empresa.
Determinada, la fecha de finalización constará en el contrato. La duración es de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses	Este contrato es para desarrollar actividades de la empresa, pero que por circunstancias de carácter temporal tienen mayor carga de trabajo de lo habitual y requieran más mano de obra
Determinada, lo que dure el proceso de selección o promoción (siempre inferior a 3 meses) o lo que dure la ausencia de la persona sustituida	Es para sustituir a un trabajador o trabajadora que tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

3/7 En prácticas

Contratos

En prácticas

Requisitos del trabajador/a

Tener una titulación universitaria, de formación profesional reglada u otras oficialmente equivalentes. No haber transcurrido más de 4 años desde que obtuviste tu título o lo convalidaste en España, si eres extranjera o extranjero. El plazo se amplía a 6 años si tienes alguna discapacidad. El puesto de trabajo debe corresponderse con tu titulación.

6.

Duración

No puede ser inferior a 6 meses ni mayor de 2 años. Si la duración de tu contrato es inferior a 2 años, puedes acordar con la empresa 2 prórrogas, siempre que cada una tenga una duración mínima de 6 meses. No puedes tener contrato en prácticas más de 2 años por la misma titulación, sea o no en la misma empresa. Si has tenido un contrato en prácticas en otra empresa por la misma titulación, la duración será lo que reste para llegar a los 2 años, para ello deberás pedir un certificado al INEM.

Características

- Periodo de prueba: 1 mes para personas con titulación de grado medio. 2 meses para personas con titulación de grado superior.
- Retribución: mínimo de un 60% durante el primer año y 75% durante el segundo año del salario que correspondería a ese puesto de trabajo. Nunca será inferior al salario mínimo interprofesional. El contrato en prácticas computa a efectos de antigüedad. Cuando termine el contrato, la empresa debe entregarte un certificado en el conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo desempeñado y las principales tareas realizadas. Quedan excluidas de este contrato las prácticas profesionales que formen parte de tus estudios.

4/7 De formación

<i>Contratos</i>	<i>Requisitos del trabajador/a</i>
De formación	<p>Ser mayor de 16 años y menor de 21. No tener la titulación necesaria para incorporarte al puesto de trabajo con un contrato de prácticas. No haber desempeñado ya un puesto de trabajo en la misma empresa, por un periodo superior a 12 meses.</p> <p>No hay límite de edad en caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas con discapacidad. • Personas extranjeras durante los 2 primeros años de su permiso de residencia, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias. • Personas que lleven más de 3 años sin actividad laboral. • Personas que se encuentren en situación de exclusión social. <p>e) Alumnado de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.</p>

6.

Duración

Mínima de 6 meses y máxima de 2 años. En caso de discapacidad, el máximo se amplía a 6 años. Por convenio colectivo, puede fijarse la duración hasta un máximo de 3 años. Si has tenido ya una o varias contrataciones para la formación, por un tiempo inferior a 2 años, se te puede contratar para la formación por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida. Si la duración de tu contrato es inferior a 2 años, puedes acordar con la empresa una prórroga, siempre que tenga una duración mínima de 6 meses.

Características

La jornada será completa con un mínimo del 15% en formación teórica. No se permite la jornada parcial en esta modalidad de contrato. Cuando termine el contrato, el empresario debe entregarte un certificado en el conste la duración de la formación teórica y el nivel de la práctica. Este contrato no cubre las contingencias por desempleo (no tiene paro) ni las familiares.

5/7 De relevo

<i>Contratos</i>	<i>Requisitos del trabajador/a</i>
De relevo	Personas trabajadoras en situación de desempleo o con contrato temporal

6.

Duración

La duración será indefinida o igual a la del tiempo que le falta a la persona que sustituyes para alcanzar la edad de jubilación. Si al alcanzar esa edad, la persona jubilada parcialmente continuase en la empresa, tu contrato de relevo celebrado por duración determinada puede prorrogarse mediante acuerdo por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso el año en el que se produzca la jubilación total de la trabajadora o trabajador relevado. Si el trabajador o trabajadora jubilada parcialmente ya alcanzó la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Características

La jornada puede ser completa o parcial, pero nunca por debajo del tiempo de la jornada que deja vacante la persona sustituida. El puesto de trabajo podrá ser el de la persona sustituida o uno similar dentro del mismo grupo o categoría profesional. Si la persona jubilada parcialmente fuera despedida improcedentemente antes de alcanzar la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirla por otra persona desempleada o ampliar la duración de tu jornada. El horario de trabajo del trabajador o trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora o simultanearse.

6/7 Fijo discontinuo

<i>Contratos</i>	<i>Requisitos del trabajador/a</i>
Fijo discontinuo	Ninguno

7/7 Trabajo a domicilio

<i>Contratos</i>	<i>Requisitos del trabajador/a</i>
Trabajo a domicilio	Ninguno

<i>Duración</i>	<i>Características</i>
	<p>Se concierta para momentos de mayor volumen de trabajo o ciclos de producción dentro de la actividad normal de la empresa, o para realizar trabajos que se repitan en unas fechas determinadas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa</p>

<i>Duración</i>	<i>Características</i>
<p>Puede ser indefinido o temporal</p>	<p>Es el que realizas en tu domicilio o en el lugar que tú elijas, sin vigilancia de la empresa. La empresa debe entregarte a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realices en el que debe consignarse tu nombre, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.</p>

3. ¿Qué datos deben constar en un contrato?

- Nombre, apellidos, DNI y cargo de la persona que firma en nombre de la empresa.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario o empresaria y centro de trabajo donde el trabajador/a presta sus servicios habitualmente.
- Datos personales del trabajador/a.
- Fecha de inicio y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- Existencia o no de periodo de prueba. Según lo dispuesto en el convenio colectivo, o, en su defecto, según el Estatuto de los Trabajadores, su duración no puede exceder de seis meses para los/as técnicos/as titulados/as y de dos para el resto de los/as trabajadores/as. Durante el periodo de prueba podrá romperse la relación laboral por cualquiera de las dos partes sin alegación alguna.
- Profesión o categoría con la que entras a trabajar en la empresa.
- La cuantía del salario bruto.
- Duración de la jornada de trabajo.
- Duración de las vacaciones.
- El convenio colectivo aplicable, si existe.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.

También puede constar

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

4. Contrato mercantil a personas profesionales autónomas

Establece una relación de igualdad entre dos partes, en la que una (la persona contratada) se compromete a prestar un servicio determinado y la otra parte (la entidad), a satisfacer unos honorarios por ese servicio.

Se puede formalizar de palabra o por escrito, sin que sea necesario registrarlo ni elevarlo a documento público, y las cláusulas especificadas serán las acordadas por ambas partes sin que puedan ir contra la legalidad vigente. Su regulación básica está contenida en el Código Civil y, en concreto, en el artículo 1544, se define de la siguiente manera: "En el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto".

Las obligaciones frente a la Hacienda Pública y la Seguridad Social de cada una de las partes son las siguientes:

Obligaciones de la persona profesional autónoma

- Darse de alta en el IAE correspondiente.
- Darse de alta en la SS de autónomos.
- Pagar mensualmente la SS de autónomos.
- Hacer declaraciones trimestrales del IVA, salvo que la actividad esté exenta de IVA.
- Presentar el resumen anual del IVA, salvo que la actividad esté exenta de IVA.
- Hacer la declaración de la renta anualmente.
- Darse de baja en el IAE a la finalización de la actividad profesional.

6.

- Darse de baja en la SS de autónomos a la finalización de la actividad profesional.
- Obligaciones de la entidad al contratar a una persona autónoma:
- Alta en censo retención IRPF.
- Hacer contrato escrito (aunque puede formalizarse verbalmente).
- Retener un 7% o un 15% de las remuneraciones, según se explica en apartado dedicado a la gestión del IRPF en contratos a autónomos.
- Pagar retenciones de IRPF trimestralmente.
- Hacer resumen anual de IRPF.
- Entregar al trabajador el certificado de retenciones de IRPF.

¡OJO!

En los contratos de duración determinada que tengan establecido un plazo máximo de duración, si continúas prestando servicio más allá de la fecha estipulada, se entenderá que el contrato queda prorrogado automáticamente y por tiempo indefinido, salvo que se pueda demostrar la naturaleza temporal del mismo. Las personas trabajadoras que en un período de 30 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de empresas de trabajo temporal, con los mismos o diferentes tipos de contrato de duración determinada, adquirirán la condición de indefinidas. Pero esto no se aplica a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

VA A HABER
QU'ESTUDIAR
PA SHERLOCK HOLMES.
INUN TE FASTIDIA!





¡TENGOVOS
A LOS DOS
BIEN
VIXILAOS!

1. ¿Cuál es el primer paso cuando te contratan?

La contratación comienza por darte de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (salvo que te corresponda un Régimen Especial).¹ Esta tarea recae en la empresa. Tu cotización debe empezar el mismo día que empiezas a trabajar y deberás estar asegurada o asegurado por la totalidad de tu jornada laboral.

La empresa es quien debe abonar a la Seguridad Social la mayor parte de tu cotización. Por eso a veces, para ahorrarse dinero de tus beneficios sociales, te asegura por menos horas de las que trabajas realmente.

¡OJO!

Recuerda que lo que cobrarás en caso de enfermedad, desempleo, maternidad, jubilación, dependerá de la cantidad y los días por los que cotices.

1 Se considerarán Regímenes Especiales los que encuadren a los grupos siguientes: personas trabajadoras dedicadas a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como las titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente, trabajadores y trabajadoras del mar, quienes trabajen por cuenta propia o autónomos, funcionariado público, civil y militar, personas empleadas del hogar, estudiantes.

2. ¿Cómo se formaliza el contrato?

Muchas empresas tienen la mala costumbre (aunque legal) de no darte a firmar el contrato hasta pasados unos días de trabajo, y además, cuando lo hacen, aún no está firmado por la empresa. Entretanto, es muy aconsejable que te informes si la empresa te ha dado de alta en la Seguridad Social, y en qué condiciones, tal y como se explica en el anterior apartado.

Pide siempre para ti copia de tu contrato firmada por la empresa.

El contrato de trabajo debe formalizarse obligatoriamente por escrito. De no ser así, el contrato se entiende celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

3. ¿Qué contenido debe tener el contrato de trabajo?

3.1. *Cabecera*

- Datos de la empresa: denominación oficial, domicilio social, Cif y número de inscripción en la Seguridad Social. Si el domicilio social es distinto de la dirección del centro de trabajo que te corresponde, éste último también debe constar.
- Datos de la persona trabajadora: nombre, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social y fecha de antigüedad en la empresa.

¡OJO!

En caso de que te contraten con contratos temporales seguidos, la antigüedad debe computar desde el primero de ellos.

3.2. Cláusulas

- La denominación del puesto de trabajo y categoría o grupo profesional que te corresponde.
- La jornada: el contrato debe determinar si será a tiempo completo o parcial, en este último caso especificará el número de horas o el porcentaje de horas de la jornada completa que vas a trabajar.
- También indicará cómo se distribuyen tus horas de trabajo, es decir, el horario.
- En caso de que sea un contrato temporal, su extinción se fija mediante una fecha o por fin de obra.
- La duración del periodo de prueba (si lo hay) debe constar por escrito en el contrato. La duración máxima se establece en tu convenio, pero en todo caso no podrá exceder de:
 - a) 6 meses para personal técnico titulado.
 - b) 2 meses para el resto de trabajadores y trabajadoras.

Si la empresa tiene menos de 25 personas trabajadoras, el periodo de prueba aumenta a un máximo de 3 meses para el personal que no sea técnico titulado.

Durante el periodo de prueba, tus derechos y obligaciones son los mismos que los del resto de la plantilla, la única excepción (salvo pacto) es que te pueden despedir sin preaviso, sin ale-

gar causa y sin derecho a indemnización, y tú también puedes rescindir la relación laboral en cualquier momento sin avisar. El periodo de prueba computa a efectos de antigüedad.

La empresa no puede establecer un periodo de prueba si ya has desempeñado ese puesto de trabajo en esa empresa, sea cual sea el tipo o tipos de contratos que tuvieras anteriormente.

- La retribución total (salario bruto) que te corresponde, además de los complementos salariales.
- Tus días de vacaciones anuales, que nunca puede ser inferior a 30 días naturales por año, pero que tu convenio puede haber ampliado, por lo que es importante que lo consultes. La fecha de disfrute se acordará entre la empresa y tú, pero siempre a partir de lo que establezca el convenio colectivo, y dentro del año al que corresponden. Recuerda que siempre tienes derecho a saber con 2 meses de adelanto la fecha de las vacaciones, también en caso de que cambien la fecha.

En los siguientes casos, el contrato de trabajo debe reflejar la causa por la que se realiza:

- Si es un contrato por obra o servicio, especificando la tarea concreta para la que se celebra el contrato.
- En caso de contrato por circunstancias de la producción, concretando en qué consisten éstas.
- En caso de ser por sustitución de otra persona, especificando el nombre del trabajador o trabajadora que sustituyes y a quien corresponde el puesto de trabajo que ocupas.
- En caso de reducción de jornada, indicando el porcentaje de reducción de jornada y salario.

- Por último, el contrato reflejará lugar y fecha de la firma, y tienes que firmarlo tú, la representación de la empresa y tu tutoría legal, si tienes menos de 18 años.
- Salvo prueba en contrario por parte de la empresa, si el contrato no deja clara la modalidad (indefinido u otros) o se ha celebrado irregularmente (en fraude de ley) o la empresa no te dio de alta en la Seguridad Social, se entenderá que es indefinido. Lo mismo ocurre con el tipo de jornada (completa o parcial), que se entendería que es completa.

¡OJO!

Cuando se trate de un contrato fijo discontinuo, deberá figurar además: a) Duración estimada de la actividad. b) Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable. c) La jornada laboral y la distribución horaria constarán, aunque sólo de manera orientativa.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INFORME DE VIDA LABORAL

De los antecedentes obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social al día _____, resulta que D/D^a

_____, nacido/a el _____, con

Número de la Seguridad Social _____, domicilio en

ha figurado en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social durante un total de

2.603 **días**

7 Años

1 meses

16 días

Presenta las situaciones que se relacionan en las sucesivas hojas del presente informe.

¡OJO!

El Informe de vida laboral, desde el 1 de enero del 2010, ya no se expide en las oficinas de la Seguridad Social, salvo urgencia, que hay que demostrar.

8.1. *¿Cómo conseguir el informe de vida laboral?*

La Tesorería General de la Seguridad Social pone a disposición de sus personas usuarias dos vías de comunicación que permiten solicitar el Informe de vida laboral y Bases de cotización:

1. Teléfono (901 50 20 50): Existe un número único atendido por personal especializado en cada tema donde se resolverá cualquier duda o incidencia. A través de este número también se puede solicitar el envío al domicilio del Informe de vida laboral y Bases de cotización. La recepción de la documentación solicitada puede retrasarse, dependiendo de la agilidad de la Administración de la Seguridad Social.
2. Internet (www.seg-social.es): A través de la página web de la Seguridad Social también se pueden obtener los informes de las Bases de cotización e Informes de vida laboral.
 - Si no dispones de Certificado digital: el envío del Informe de vida laboral se realizará al domicilio de la persona solicitante. Al igual que con la solicitud telefónica, la recepción de la documentación puede retrasarse, dependiendo de la agilidad de la Administración de la Seguridad Social.
 - Si se dispone de Certificado digital (por ejemplo 2CA): es posible obtener toda esta información automáticamente a través de la red.

XORNADA LLABORAL



¡PERO
ENSIN REBAXAR
LOS SALARIOS!

1. ¿Cómo es la jornada laboral?

La duración máxima es de 40 horas semanales y no más de 9 horas al día. Para trabajadoras y trabajadores menores de 18 años, la jornada máxima es de 8 horas diarias, incluyendo el tiempo de formación. La duración de la jornada será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La jornada puede ser partida, flexible, por turnos o nocturna. La jornada nocturna es la realizada entre las 22.00 horas y las 6.00 horas. No podrá exceder de las 8 horas diarias en un periodo de referencia de 15 días ni hacer horas extra.

La jornada se entiende contratada a tiempo parcial cuando el número de horas que vayas a realizar sea inferior a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa. Trabajando a tiempo parcial, tienes los mismos derechos que a jornada completa. En cuanto al salario, los cálculos se hacen de manera proporcional al número de horas que trabajas respecto de la jornada completa. En muchos casos, el convenio colectivo recoge las tablas con los salarios que corresponden según el número de horas desempeñadas.

2. ¿Horas extra?

Las horas extraordinarias son todas aquellas horas de trabajo que realices sobre la duración máxima de tu jornada ordinaria. La rea-

9. lización es voluntaria, salvo que sean por causa de fuerza mayor o que estén contempladas en el convenio colectivo o en tu contrato de trabajo. La retribución de todas las horas extra será siempre remunerada y nunca por debajo de una hora de trabajo ordinaria, o bien cambiadas por horas de descanso. Salvo en unas excepciones muy concretas, está prohibido hacerlas en horario nocturno y siempre prohibido para menores de 18 años.

Las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor son las que se realizan ante la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes, o en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Estas horas no se tienen en cuenta para el límite máximo anual de horas extra, que es de 80 horas al año (salvo que el cómputo de tu jornada sea inferior a la jornada general de la empresa, en este caso se reducirá el límite de manera proporcional), y tampoco se computan las horas extra cambiadas por descansos en los 4 meses siguientes a haber hecho las horas extra. Hacer horas extra no debe limitar tu derecho a 12 horas como mínimo de descanso entre jornadas laborales.

¡OJO!

Si trabajas a tiempo parcial, únicamente puedes hacer horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, ya que, si fuera necesario que trabajaras más horas, lo lógico es que te contraten por más horas. Es por eso que CC.OO. no incentiva la realización de horas extra, el objetivo es que haya más horas ordinarias de trabajo, creando un empleo más estable y solidario. Por eso, cabe la posibilidad de que tu convenio colectivo no contemple siquiera la realización de horas extra, por lo que es conveniente que lo consultes para más información.

3. ¿Cómo son los descansos?

El descanso mínimo es de un día y medio ininterrumpido semanalmente, 15 minutos diarios por jornada continua (superior a 6 horas), una hora diaria en jornada partida y 12 horas entre jornadas de trabajo. En personas menores de 18 años, el periodo de descanso diario es de 30 minutos y el semanal de dos días ininterrumpidos. Que estés a tiempo parcial no significa que las vacaciones, descansos, permisos, etcétera, se apliquen de manera proporcional. Tienes los mismos días que si estuvieras a jornada completa.

4. ¿Cómo son las vacaciones?

La duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales, su disfrute es obligatorio, no pudiendo cambiarse por salario. Las podrás pactar de forma individual o colectiva. No se puede reducir su duración aunque se haya impuesto una sanción. Por acuerdo empresa-persona trabajadora y respetando el convenio se podrá dividir las vacaciones en varias partes. Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente. No es necesario el intento de conciliación previa. Es necesario presentar la demanda en cuanto no haya acuerdo para que el juez decida antes de que se inicie el periodo de vacaciones que el empresario pretende imponer.

Cada empresa fijará un calendario de vacaciones de acuerdo con lo establecido por el convenio, en caso de que éste las regule. El trabajador deberá conocer las fechas de sus vacaciones, como mínimo, 2 meses antes de su comienzo.

En las relaciones laborales de las personas eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el periodo de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.





¡DEPUÉS
DE COCER
MENGUA!



¡IGUAL
TRABAJO
IGUAL
SALARIO!
C.C.OO.

1. ¿Qué es la nómina?

La nómina, justificante o recibo de salarios debe corresponderse con el modelo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el acordado con la representación de los y las trabajadoras. En todo caso, este que te presentamos te sirve como referencia. Es posible que algún concepto no aparezca en tu nómina (por ejemplo, quizás no cobres complementos), o que se llamen de manera distinta, pero al final el sistema siempre es el mismo.

2. ¿Qué contenidos debe tener una nómina?

2.1. *Cabecera*

Aquí figuran tanto tus datos personales como los de la empresa. La categoría profesional ❶ determina tu salario base. Puedes comprobar si la tienes correctamente asignada en tu convenio colectivo. El puesto de trabajo ❷ indica la tarea que se realiza en la empresa.

La antigüedad ❸ influye en conceptos como pluses de antigüedad, ascensos o premios. En el total de días ❹ figuran el número de días exactos por los que vas a cobrar.

2.2. *Devengos*

Como ves, hay dos tipos: los que cotizan a la Seguridad Social (percepciones salariales, que incluyen el salario base y los com-

A. Cabecera

EMPRESA		TRABAJADOR/A	
Domicilio		Categoría profesional	Puesto de trabajo
Número inscripción en la Seguridad Social	Antigüedad en la empresa desde	1	2
		Núm. libro matrícula	Núm. afiliación en la Seguridad Social
Periodo de liquidación		Total días	
Del ... de ... al ... de ... de 20...		4	

B. Devengos

I. DEVENGOS	Importe total	€	Totales
1. Percepciones sujetas a cotización en el régimen general de la Seguridad Social			
1.1. Percepciones de carácter salarial	Salario base	5	

COMPLEMENTOS SALARIALES 6					
Personales					
Antigüedad	Idiomas	Títulos	Lineal	Otro personal	€
Puesto de trabajo					
Tóxicos, penosos y peligrosos	Nocturno	Otro del puesto de trabajo			€
Por calidad o cantidad de trabajo					
Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extras	Otras h. extr.	€
De vencimiento periódico superior al mes					
Gratificaciones extraordinarias 7	Participación en beneficios				€
En especie	De residencia				€
1.2. Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial 8					
Economatos...	Acción social empresarial	Complementos de la empresa en ILT	Otros		

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL 9

Indemnizaciones o suplidos

Gastos de locomoción	Dietas	Plus de distancia	€

Prestaciones de la Seguridad Social

Protec. familia	Otras	Enfermedad Del día ... al día ...	Accidentes Del día ... al día ...	€
		€	€	

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas

Suspensión contrato	Traslados	Despidos	€
---------------------	-----------	----------	---

A. TOTAL DEVENGADO €

C. Determinación de las bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social

II. DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Bases de cotización excepto para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Base total de cotización		Aportación del/a trabajador/a		
Grupo		Importe	%	euros
Remuneración total 11	Base de cotización 14	15	4,70	16
Prorrata pagas extras 12	Base desempleo, FP y FOGASA	15	17	18
TOTAL 13	Adicional horas extras	19	20	21
Por salarios	Por horas extras	Por I.T.		

2. Bases de cotización por de A.T. y E.P. 22

D. Deducciones

III. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General, desempleo, formación profesional y adicional horas Extras	23
2. Retención voluntaria cuota del sindicato	24
3. Retención sobre rendimiento del trabajo personal a cuenta del irpf ...%	25
4. Anticipos u otros	26
5. Valor de los productos recibidos en especie	27
B. TOTAL A DEDUCIR	28
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)	29
30 ..., a ... de de 20...	
Firma y sello de la empresa 31	Recibí 32

plementos salariales) y los que están excluidos de cotización (percepciones no salariales).

El salario base **5** se establece según tu categoría profesional y viene determinado por tu convenio colectivo (si estás a tiempo parcial, el salario será proporcional al número de horas que trabajes). De los complementos salariales **6** señalamos que las gratificaciones extraordinarias **7** o pagas extra, han de ser mínimo dos al año (junio y diciembre), y cada una tiene el importe de una mensualidad. Es posible que las cobres prorrateadas, es decir, que estén divididas entre los 12 meses y te paguen una parte en cada nómina. Las percepciones de carácter asistencial y acción social de la empresa **8** no forman parte del salario, pero cotizan a la Seguridad Social.

9 Percepciones que no cotizan a la Seguridad Social, las más habituales son las dietas y los desplazamientos. Los complementos salariales y algunas percepciones no salariales son los que marcan realmente las diferencias salariales, puesto que la empresa suele tener más libertad para establecerlos.

La empresa puede pretender pagarte como percepciones que no cotizan a la Seguridad Social parte del salario (que debería cotizar), para ahorrarse pagos a la Seguridad Social. A corto plazo parece positivo, porque tú también te ahorras tus aportaciones a la Seguridad Social y cobras íntegras esas cantidades, pero ten presente que tu base de cotización será más pequeña y cobrarás menos en caso de paro, maternidad, enfermedad, jubilación... Para ti supone perder más dinero del que te ahorras en un principio.

El total devengado 10 o salario bruto es la suma de las cantidades anteriores (salario base, complementos de todo tipo, acción social de la empresa y percepciones no salariales).

2.3. Determinación de las bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social

La remuneración total 11 es la suma de todas las cantidades percibidas por salario y complementos sujetos a cotización, excepto horas extra.

Para calcular las bases de cotización las pagas extra siempre se prorratean 12, la cantidad que tiene que constar es la doceava parte del total de pagas extra que cobras al año. El total 13 es la suma de la remuneración total y el prorrateo de pagas extra.

Según tu categoría profesional, te corresponde un ¹⁴ grupo de cotización, puedes comprobarlo en el cuadro de abajo. En función de tu grupo, se calcula el importe de la base de cotización ¹⁵, que se obtiene directamente de la cantidad del total ¹⁶ redondeada al múltiplo de 3 más cercano, si tu retribución es mensual (para los grupos de cotización del 1 al 7, ambos inclusive), y si tu retribución es diaria se redondea al múltiplo de 100 más cercano (para los grupos de cotización del 8 al 11, ambos inclusive). Además, la Seguridad Social marca anualmente unas bases de cotización mínimas y máximas para cada grupo:

Grupo	Categoría profesional
1	Ingenierías y licenciaturas. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros/as Técnicos/as, Peritos y Ayudantes con titulación
3	Jefaturas de administración y taller
4	Ayudantes sin titulación
5	Oficiales de Administración
6	Subalternos/as
7	Auxiliares de Administración
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y especialistas
10	Peones
11	Trabajadoras/es menores de 18 años

A la base de cotización ¹⁵, le aplicamos un porcentaje de 4,70%, que es el que viene marcando el Gobierno desde hace varios años. El resultado ¹⁶ será la aportación a la Seguridad Social por contingencias comunes.

La nómina

Con la misma base de cotización ¹⁵, calculamos la aportación por desempleo y formación profesional, actualmente los porcentajes o tipos ¹⁷ son:

Formación Profesional	0,1%
Fondo Garantía Salarial	0,2%
Desempleo:	
• Contratos indefinidos	1,55%
• Contratos temporales	1,60%

La casilla ¹⁸ es el resultado.

Si hiciste horas extra, debemos hallar también el importe de la aportación a la Seguridad Social, pero la base de cotización para las horas adicionales o extra ¹⁹ es el importe retribuido por horas extra; y el porcentaje ²⁰ que le corresponde desde hace varios años es (aunque puede variar):

Por Horas Extraordinarias	4,7 %
Por Horas Extraordinarias por causa de fuerza mayor	2,0%

La casilla ²¹ es el resultado. Por último, si sumamos los importes de las casillas ¹⁸ y ²¹, obtenemos la aportación total a la Seguridad Social que realizas por contingencias profesionales.

La cotización por accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) ²² recae sobre las empresas exclusivamente.

2.4. Deducciones

23 Es la suma de las cantidades que en euros hemos obtenido como aportación de la persona trabajadora para las distintas contingencias cotizables 16, 18 y 21.

24 Si perteneces a un sindicato, la cuota puede ser a través de tu nómina o por domiciliación bancaria.

25 Ésta es la retención a cuenta del Impuesto sobre las Renta de las Personas Físicas (IRPF). Se aplica sobre el total devengado o salario bruto (10). El porcentaje varía según el contrato y tus circunstancias personales. Si tienes mucho interés, puedes comprobarlo en <www.aeat.es>.

26 Cuando la empresa haya anticipado alguna cantidad a cuenta del salario que consta en la nómina, deberá hacer constar en este apartado su importe o la suma de las cantidades de los anticipos, cuando se haya recibido más de uno.

27 Son los productos recibidos en especie (complementos salariales en especie y participación en beneficios), que se descuentan del total a cobrar.

El total a deducir 28 es la suma de las cantidades de las casillas 23, 24, 25, 26 y 27.

Lo que cobras finalmente es el líquido total a percibir (29) o salario neto. Se obtiene restando el total a deducir (28) del total devengado o salario bruto 10.

La nómina

Respecto a la fecha **30**, consta la fecha de entrega de la nómina. Comprueba que es correcta.

La firma y el sello de la empresa **31** debe constar para que el documento no presente dudas sobre su validez.

Por último, al firmar el recibí **32** afirmas que has cobrado la cantidad que consta en la nómina **29**, pero no supone que estés de acuerdo con esa cantidad. Y, por supuesto, tienen que entregarte una copia de la nómina firmada por la empresa.

¡OJO!

No debes firmar nunca una nómina si aún no has cobrado o si la cantidad que consta no se corresponde con lo que te han pagado. La empresa puede abonarte el salario en efectivo, en cheque o talón, o por ingreso o domiciliación bancaria, siempre a la cuenta y en la entidad bancaria que tú decidas.

ESTA TARDE
TENEMOS
ASAMBLEA.

¡YA LO SÉ,
HO!

ELLÍ
MOS VEMOS,
CAMARADA.



1. ¿Qué es el salario?

Se considera salario la totalidad de las prestaciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por los servicios laborales realizados por el trabajador o trabajadora, ya retribuyan el trabajo realizado como los periodos de descanso computables como de trabajo, “descanso semanal”.

2. ¿Qué estructura tiene?

Se establece en tu convenio, y si no tienes, deberás fijarte en tu contrato individual, que deberá comprender:

- Salario base: es la retribución fijada por tu trabajo o de la obra realizada.
- Complemento salarial: es la retribución fijada en función de las condiciones personales del trabajador o trabajadora, el trabajo realizado, la situación o resultado de la empresa. De los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva o en el contrato de trabajo destacan los siguientes:
 - a) La antigüedad.
 - b) Las pagas extra.
 - c) Plus de distancia y transporte.
 - d) Complementos por puesto de trabajo, tales como, peligrosidad, toxicidad, penosidad, turnos, trabajo nocturno, etcétera.

3. ¿Qué es el salario mínimo interprofesional?

El gobierno fija anualmente; previa consulta con los sindicatos y la CEOE, el salario mínimo interprofesional. Es la remuneración anual por debajo de la que no se puede contratar a nadie. El importe del salario mínimo interprofesional no te lo pueden embargar.

11.

Quien cobra el salario mínimo interprofesional tiene derecho a cobrar al año dos pagas extras de igual importe.

En caso de trabajar a tiempo parcial su retribución será proporcional a la jornada. Su cuantía es de vital importancia, ya que se toma como referencia a la hora de fijar el salario de los contratos de formación y de prácticas, como en el cálculo de las prestaciones por desempleo o el subsidio por desempleo.

Para el año 2010 el salario mínimo interprofesional para cualquier actividad queda fijado en 633,30 euros al mes o en 21,11 euros diarios.

¡OJO!

Salario mínimo interprofesional para trabajos eventuales y temporeros 2010: Una importante salvedad es que para los trabajos eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, el salario no podrá ser inferior a 30,00 euros por jornada. *Salario mínimo interprofesional para las personas empleadas de hogar 2010:* Es de 4,96 euros por hora trabajada.

4. ¿Qué es el IPREM?

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es un índice empleado en España como referencia para la concesión de ayudas, becas, subvenciones, etcétera). Este índice nació en el año 2004 para sustituir al salario mínimo interprofesional como referencia para estas ayudas. De esta forma el IPREM fue creciendo a un ritmo menor que el SMI restringiendo el acceso a las ayudas para las economías familiares más desfavorecidas.

4.1. ¿Cómo evoluciona el IPREM?

El IPREM se publica anualmente a través de la Ley de Presupuestos, de forma que tendremos que usar como referencia el último valor publicado de forma oficial para determinar si nuestros ingresos superan un determinado número de veces el IPREM. A modo de ejemplo algunas ayudas están restringidas, por ejemplo, a 5,5 veces el valor del IPREM. En este caso multiplicaremos el citado valor por 5,5 y tendremos que comprobar si nuestros ingresos anuales, de acuerdo a la declaración de la renta, superan este valor.

Año	IPREM mensual	IPREM anual (12 pagas)	IPREM anual (14 pagas)
2004	460,50	5.526,00	6.447,00
2005	469,80	5.637,60	6.577,20
2006	479,10	5.749,20	6.707,40
2007	499,20	5.990,40	6.986,80
2008	516,90	6.202,80	7.236,60
2009	527,24	6.326,86	7.381,33

4.2. *¿Cuál es la cuantía mínima del IPREM?*

- Cuando no se tengan hijos a cargo el importe de la prestación será inferior al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual, incrementado en una sexta parte.
- Cuando se tenga al menos un hijo a cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 107% del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte.

4.3. *¿Cuál es la cuantía máxima del IPREM?*

El importe máximo de la prestación varía en función del número de hijos a cargo del beneficiario:

- Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo será el 175% del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte.
- Con hijos menores de 26 años a su cargo:
- Si el motivo del desempleo es por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

4.4. *¿Cómo recibo el salario?*

La empresa tiene la obligación de facilitar a la persona trabajadora la nómina todos los meses. La nómina o recibo de salarios será firmada por ésta al hacerle entrega de la copia y abonarle las cantidades resultantes de la liquidación.

La firma de la nómina dará fe de que se han recibido dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas. La firma supone que se ha recibido la cantidad que figura en el mismo,

pero no la conformidad de que lo pagado sea lo correcto; se puede reclamar, aunque ésta se haya firmado.

5. ¿Cómo se cobran las pagas extra?

Los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho a 2 pagas extraordinarias al año; una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo, o por acuerdo entre las dos partes.

Pueden existir otras pagas extraordinarias, pactadas en convenio colectivo o acuerdo con el empresario, como es el caso de la paga de participación en beneficios.

No obstante, si se acuerda, se podrá prorratear su importe mensualmente. Esto significaría que el importe total de las pagas extras, se puede distribuir en tu nómina a lo largo de los 12 meses.



¡UNIOS
HERMAN@S
PRECARI@S!

1. ¿Cuándo puede la empresa modificar tus condiciones de trabajo?

La empresa puede modificar tus condiciones de trabajo libremente si no se consideran cambios sustanciales.

Por cambios sustanciales, la ley entiende que son aquellos que tienen que ver con:

- Jornada de trabajo.
- Horarios.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Forma de pago (sistema de remuneración).
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Cambio de lugar o puesto de trabajo (movilidad geográfica o funcional): la movilidad funcional (el cambio de puesto de trabajo) sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo indispensable para su realización. En caso de urgencia, la empresa puede justificar el cambio a un puesto de inferior categoría, pero el salario se mantiene según la categoría en la que estabas. Si por el contrario, el cambio fuera a un puesto de mayor categoría tienes derecho a solicitar el ascenso pasado un tiempo, y además el salario aumenta de acuerdo a la nueva categoría o grupo profesional. La movilidad geográfica es un cambio de lugar de trabajo fuera de la localidad, que implique un cambio de residencia.

Si estás en este caso, puedes optar entre el traslado con compensación de gastos, o la extinción del contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y con un máximo de 12 mensualidades.

12.

¡OJO!

La empresa sólo puede realizar cambios sustanciales según las causas que prevé la ley, además deben estar justificados y contribuir a la mejora de la situación de la empresa. La empresa debe notificarte a ti y a tus representantes sindicales con 30 días de antelación la decisión de modificar sustancialmente tus condiciones de trabajo. Si quieres reclamar la decisión de la empresa, el plazo es de 20 días hábiles para impugnar la decisión ante el Juzgado de lo Social.

Si estás disconforme con la decisión de la empresa, te recomendamos que consultes a los y las representantes sindicales o en CC.OO.

2. ¿Qué funciones exceden de los límites de la movilidad funcional?

No es posible proceder a modificar sustancialmente determinadas condiciones de trabajo sin una justificación, la previa existencia de unas causas legalmente enumeradas y cuando esas medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa.

Las modificaciones tienen carácter de colectivas cuando éstas sean relativas a condiciones de trabajo reconocidas en virtud de

acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos; si se produce una modificación de carácter colectivo acude al sindicato, pues su procedimiento es diferente.

Las modificaciones tienen carácter individual cuando afectan a las condiciones de trabajo de que disfrutan a título individual las y los trabajadores.

3. ¿Qué hacer ante una modificación de carácter individual?

- Aceptar la decisión de la empresa.
- Terminar la relación laboral con la empresa, si resultase perjudicado por las modificaciones y éstas fuesen referentes a:
 - a) jornada de trabajo,
 - b) horario,
 - c) régimen de trabajo a turnos.

En estos supuestos deberás percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

- Recurrir ante el Juzgado de lo Social¹ la decisión de la empresa, cuando no optes por la rescisión de su contrato, y mostrar tu disconformidad; mientras tanto la decisión será de obligado cumplimiento para ti. La sentencia declara la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá tu derecho a ser repuesto en tu puesto de trabajo en sus anteriores condiciones.

1 Son los que se encargarán de la tramitación de causas laborales.

Si la empresa se niega a reincorporarte en tus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, te dará opción a rescindir tu relación laboral con una indemnización como la establecida para los despidos improcedentes (45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades).

12.

¡OJO!

La empresa deberá notificar al trabajador o trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad la decisión de modificar las condiciones de trabajo.

1. ¿Qué es la extinción del contrato de trabajo?

La extinción de contrato es el fin de tu relación laboral, y puede ser por las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por causas que estén contempladas en el contrato de trabajo.
- Porque se cumple la fecha de fin del contrato de duración determinada.
- Por tu dimisión, también llamada baja voluntaria. La baja hay que comunicarla a la empresa con una antelación de, por lo general, 15 días, pero consulta de todas maneras tu convenio, pues puede ampliar el plazo. Si no comunicas tu baja con la antelación establecida, pueden penalizarte descontando de tu salario los días de retraso en el plazo.
- Por voluntad de la trabajadora o trabajador. En este caso, no hablamos de una baja voluntaria, ya que la decisión de la trabajadora o trabajador estaría fundamentada en un incumplimiento del contrato por parte de la empresa.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta.
- Por jubilación.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario o empresaria.

- 13.
- Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa (cierre de la empresa): En teoría, los cierres de la empresa se producen de manera ajena a los deseos de los empresarios, pero en la práctica muchas veces suelen obedecer a estrategias financieras para ganar más dinero, y no a que la empresa sufra una insostenible situación económica. En estos casos, la única respuesta que como trabajadora puedes dar es a través del movimiento sindical.
 - Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo (esto debe ser autorizado por la Autoridad Laboral, quien lo tramitará a través de un expediente de regulación de empleo).

2. ¿Cómo notifico la baja voluntaria?

La forma más habitual de notificar la baja voluntaria es realizando un escrito en el que figuren la fecha de entrega de la notificación de baja voluntaria, tus datos, los de la empresa, y la fecha en que se hará efectiva tu baja. Haz dos copias, una para la empresa y otra para ti, que deberá entregarte firmada, como prueba de que presentaste la baja en tiempo y forma. No tienes por qué explicar las causas de tu baja.

¡OJO!

Hay varias «trampas» en relación a la baja voluntaria. En primer lugar, la empresa no puede obligarte a firmarla contra tu voluntad bajo ningún concepto, ni debería siquiera pedírtelo. En segundo, la notificación también se denomina a veces «solicitud de baja», lo que lleva a confusiones, puesto que no es una solicitud, sino una información (la empresa no puede obligarte a quedarte, ni a penalizarte si lo haces en los tiempos y formas que se explican arriba). Por último, si la empresa se niega a firmarte la notificación, comunica la fecha de tu baja en presencia de testigos que puedan respaldarte, pero mejor aún que consultes el caso con la representación sindical o en CC.OO.



1. ¿Qué es el despido?

La extinción del contrato de trabajo por parte de la empresa, antes de que expire el tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

2. ¿Qué tipos de despido hay?

- Despido colectivo.
- Despido disciplinario.
- Despido improcedente.
- Despido nulo.
- Despido por causas objetivas legalmente procedentes.

3. ¿Qué es el despido colectivo?

La extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- 10 personas de una plantilla en empresas de menos de 100.
- 10% de la plantilla en empresas de 100 a 300 personas.
- 30 trabajadores y trabajadoras en empresas de 300 o más.

Para este cómputo del número de personas trabajadoras afectadas se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa de la empresa, sin incluir los de terminación del tiempo convenido, finalización de obra o servicio, siempre que su número sea, al menos, de 5.

- Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de personas afectadas sea superior a 5, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundado en las mismas causas señaladas anteriormente.

El despido colectivo debe autorizarlo la Autoridad Laboral y se tramita a través de un expediente de regulación de empleo (ERE).

14.

4. ¿Qué es el despido disciplinario?

El contrato de trabajo podría extinguirse por decisión de la empresa, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador o trabajadora. Y así se considerará cuando:

- Existan faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Incurrir en ofensas físicas o verbales al empresario o empresaria, al resto de trabajadores y trabajadoras en la empresa o a familiares con quien convivan.
- Actúe de mala fe o abuse de la confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminuya continuamente el rendimiento de trabajo.
- Haya embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador o trabajadora fuera representante legal o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además de la persona interesada, el resto de miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si perteneces a un sindicato y a la empresa le consta, deberá dar audiencia previa a la delegación sindical de la sección correspondiente a dicho sindicato.

¡OJO!

Si no estás de acuerdo con la decisión de la empresa deberás actuar en un plazo máximo de 20 días contra el despido.

5. ¿Qué es el despido improcedente?

Cuando el despido ocurra sin que medie causa legal alguna, simplemente acusando al trabajador o trabajadora de alguna falta que nunca haya existido o que no sea lo suficiente grave como para constituir un despido.

Así como cuando no queden acreditadas las causas o motivos que se alegan para el despido, o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas.

Consecuencias:

El Juzgado de lo Social en la sentencia establecerá la readmisión del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, y la indemnización a entregarle en el supuesto de que la empresa optara por la no readmisión. Si la persona despedida fuera representante legal o delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a éste.

14.

6. ¿Qué es el despido nulo?

Aquel que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora (ejemplo: la libre sindicación), o bien que exista defecto de forma.

Consecuencias:

Readmisión inmediata de la persona trabajadora en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

7. ¿Qué es el despido por causas objetivas legalmente procedentes?

Este despido, la empresa lo puede aplicar en base a una lista de causas que la ley define como objetivas y que son: ineptitud de la persona, falta de adaptación a su puesto de trabajo tras modificaciones técnicas, absentismo laboral y amortización de puestos de trabajo.

8. ¿Qué hago frente a un despido?

1. Exige que te lo notifiquen por escrito antes de irte del puesto de trabajo: Si lo consideras imposible, acude a tu puesto de trabajo con dos personas que ejerzan de testigos, que en caso necesario confirmen que la persona responsable de la empresa quiere extinguir la relación laboral.
2. Nunca firmes el finiquito o cualquier otro documento que no comprendas: En el momento de la firma de liquidación y finiquito puedes exigir la presencia de cualquier delegado o delegada de personal. Tómate tu tiempo para comprender y asegúrate en CC.OO. para asegurarte de que todo es correcto. Una vez que firmes el FINIQUITO no podrás reclamar NADA.

9. ¿Qué debo saber?

1. Si firmas el finiquito no podrás denunciar el despido improcedente.
2. La declaración tendrá que ser en los 20 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió el despido.
3. Cuando el despido sea declarado improcedente, la empresa en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia podrá optar entre:
 - La readmisión con abono de los salarios de tramitación,¹ es decir, los dejados de percibir desde la fecha del despido hasta tu readmisión o hasta que hubieras comenzado a trabajar en otro lugar.

1 Los salarios de tramitación son aquellos salarios que van desde el momento en el que se produce el despido, hasta el momento en que, o bien se rescinde definitivamente la relación laboral empresario-trabajador mediante el pago de la correspondiente indemnización por despido, o bien se readmite al empleado; en ambos casos, tras una sentencia judicial favorable a este último, por parte del Juzgado de lo Social.

- Abonar igualmente los salarios de tramitación y una indemnización de 45 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades. La opción será de la empresa, salvo que la persona despedida fuera delegada de personal o delegada sindical.

14.

Contrato en prácticas	Ninguna
Contrato de formación	Ninguna
Contratos temporales, fijos – discontinuos y de relevo	8 días de salario por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.
Contrato indefinido	45 días de salario por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.

10. ¿Qué tengo que tener claro?

1. No hay que confundir el despido con la finalización del tiempo u obra o servicio pactado en el contrato. El despido extingue la relación laboral sin finalizar el contrato.
2. La liquidación no es lo mismo que el finiquito. Mientras la liquidación recoge las cantidades que la empresa nos debe por nuestro trabajo (partes proporcionales de pagas, vacaciones generadas, atrasos convenio, etcétera) el finiquito rescinde totalmente nuestra relación laboral sin que ninguna de las partes nos debamos ni quedemos obligados a nada. ¡CUIDADO! Suelen ir unidos en el mismo documento.
3. El contrato también se puede extinguir por otras razones no siendo un despido:
 - a) Por voluntad del trabajador o trabajadora en las siguientes causas:

- Modificación sustancial en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de la empresa, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo. En tales casos, tendrás derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

b) Por causas objetivas:

- Por ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador o trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación.
- Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo en los supuestos de no tener los requisitos para ser catalogado como despido colectivo.
- Faltas de asistencia al trabajo justificadas e intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o 25% en 4 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo. No se computarán a estos efectos las ausencias debidas a huelgas legales, representación legal de la clase trabajadora, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral y su duración sea de más de 20 días consecutivos.

11. ¿Cómo es el proceso de despido?

De acuerdo con la ley, la empresa debe respetar unas formas y unos tiempos. En primer lugar, debe entregarte la carta de despido. La carta tiene que llegarte con la suficiente antelación, excepto en caso de que alegue despido disciplinario. El plazo, como norma general, es de 15 días antes, pero debes consultar tu convenio colectivo, por si lo recorta o amplía. La carta de despido debe indicar los motivos del despido, así como la fecha en que se hará efectivo. Tiene que indicar también la fecha en que se te entrega a ti la carta.

En caso de que el despido sea disciplinario, la empresa tiene un plazo de 60 días desde que conozca los hechos (o 6 meses desde que se comete) para comunicar el despido; si no lo hace, prescribe la falta y no puedes ser despedida alegando esa causa.

Si eres representante legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras, deberá abrirse un “expediente contradictorio” y oír tu opinión, además de la de las demás personas de la representación a la que perteneces. Si perteneces a un sindicato, deberá darse audiencia a las delegadas y delegados sindicales de tu sindicato.

Éste es el momento (o incluso antes, si es posible), para que vengas a asesorarte a Comisiones Obreras, ya que tienes un plazo de 20 días desde la fecha en que recibes la carta de despido para reclamar.

1. ¿Qué prestaciones por desempleo existen?

1. Contributivas.
2. No contributivas.

2. ¿Qué requisitos son necesarios para la prestación contributiva?

1. Estar de alta en la Seguridad Social y haber cotizado, o bien estar en situación asimilada que se considera como si estuvieses dado de alta:
 - Incapacidad temporal.
 - Huelga legal o cierre patronal.
 - Excedencia para el cuidado de cada hijo o hija por periodo no superior a 3 años.
 - Retorno de los trabajadores y trabajadoras emigrantes.
 - Excedencia forzosa por cargo público o sindical.
2. Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los últimos 6 años antes de quedarte en paro.
3. Encontrarte en situación legal de desempleo, es decir:
 - a) Cuando se termine la relación laboral:
 - En virtud de un expediente de regulación de empleo (ERE).
 - Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario o empresaria, cuando determine la finalización del contrato de trabajo.
 - Por despido.
 - Por despido basado en causas objetivas.

- Por resolución voluntaria por parte del trabajador o trabajadora en los supuestos que hemos visto, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Por terminación del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto de contar.
- b) Cuando se suspenda la relación laboral en virtud de un expediente de regulación de empleo.
 - c) Cuando se reduzca en una tercera parte, al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establecen reglamentariamente.
 - d) Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos en los periodos de inactividad productiva.
 - e) Quienes retornen a España por terminación de la relación laboral en el país extranjero, siempre que no ostenten prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.
4. No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador o trabajadora no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido para ello.

3. ¿Qué no se considera situación legal de desempleo?

- Cese voluntario.
- Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por parte de la empresa la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerce tal derecho de volver al trabajo.
- Cuando, aun encontrándose en situación legal de desempleo no se acredita disponibilidad para buscar activamente empleo.

4. ¿Qué plazos tengo para solicitar el paro?

Se tiene derecho al paro desde el día siguiente al cese en el trabajo, si se está en situación legal de desempleo. Si es despido hay que esperar a que se acredite con el acta de conciliación de la Unidad de Mediación, si existe acuerdo, o con la sentencia del Orden Jurisdiccional Social.

La solicitud de la prestación debe hacerse en los 15 días hábiles siguientes.

Quien acredite cumplir los requisitos establecidos, pero presente la solicitud transcurrido el plazo de 15 días, tendrá derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberlo solicitado en tiempo y forma.

Si el despido se declara procedente se deberá estar 3 meses inscrito como demandante de empleo desde la sentencia, transcurridos los cuales se tendrán 15 días para solicitar la prestación.

5. ¿Qué documentación tengo que presentar en la oficina de empleo para solicitar la prestación?

- DNI y cartilla de la Seguridad Social.
- Certificado de la empresa y boletines de cotización de los últimos 180 días trabajados.
- Parte de baja en la Seguridad Social, acta de la Unidad de Mediación o sentencia del Juzgado de lo Social si es improcedente.
- Declaración de cargas familiares y rentas (el impreso lo da el INEM).

6. ¿A cuántos días de prestación por desempleo tengo derecho?

La duración de la prestación por desempleo estará en función de los periodos de cotización en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

Días cotizados	Días de prestación
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
Más de 2160	720

A efectos de determinar los periodos cotizados para una prestación, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho tanto a nivel contributivo como asistencial.

¡OJO!

Si, cuando se está cobrando el paro, se comienza a trabajar por un periodo igual o superior a 12 meses y una vez terminado dicho trabajo se puede optar, en el caso de que se reconociera una nueva prestación, entre reabrir la anterior prestación por el período de tiempo que reste y la misma cuantía, o solicitar la nueva prestación generada con las nuevas cuantías y duración. Se debe mirar bien porque puede convenir una más que la otra, pero también hay que saber que si se opta por la primera prestación, las cotizaciones que se han generado no pueden computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, tanto de nivel contributivo como asistencial.

7. ¿Cuál será la base reguladora?

Será el promedio de las bases de accidente de trabajo y enfermedad profesional, excluida la retribución por horas extra, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

8. ¿Cuál será la cuantía?

- 70% de la base reguladora los primeros 180 días.
- 60% de la base reguladora el tiempo restante.

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

9. ¿Cuáles son los topes de la prestación?

Tope máximo:

- 170% del SMI sin hijos o hijas a cargo.
- 195% del SMI con un hijo o hija menor de 26 años a su cargo.
- 220% del SMI con dos hijos o hijas menores de 26 años a su cargo.

Tope mínimo:

- El 100% del SMI cuando se tenga un hijo o hija a cargo.
- El 75% del SMI si no se tienen hijos o hijas a cargo.

Se tendrá en cuenta el salario mínimo interprofesional, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Estos porcentajes son para contratos de tiempo completo, en el supuesto de tratarse de contratos de tiempo parcial las cuantías será en proporción a la duración de la jornada.

10. Me han despedido y he reclamado contra el despido porque no estoy de acuerdo. ¿Puedo solicitar la prestación por desempleo?

Sí. El despido, por sí mismo, constituye situación legal de desempleo y con la comunicación de despido puede solicitar la prestación. Una vez se resuelva la reclamación contra el despido, el Servicio Público de Empleo Estatal procederá, si es necesario, a modificar la resolución de la prestación de desempleo, en función de la calificación del despido (procedente o improcedente) y de que haya o no salarios de tramitación.

11. Estoy en situación de excedencia voluntaria en la empresa. ¿Puedo cobrar prestación por desempleo?

Si pides la prestación por desempleo tras cesar en tu trabajo por solicitar la excedencia voluntaria, te sería denegada porque la situación de desempleo en que te encuentras es voluntaria y esto no se considera situación legal de desempleo.

Si tras obtener la excedencia voluntaria, trabajas en otra empresa diferente, finaliza la relación laboral por causas no imputables a ti y solicitas la prestación, podrías tener derecho a la misma si la duración de la excedencia voluntaria no ha finalizado en el momento de la situación legal de desempleo y hasta que se pueda hacer efectiva tu reincorporación a la empresa en la que estás excedente. En este caso, si la duración de la prestación es superior a la duración del periodo de excedencia, cobrarás la prestación hasta que finalice la excedencia, porque, a partir de ese momento, el abono de la prestación se suspenderá a la espera de que solicites tu reincorporación a la empresa y ésta te responda. Si la empresa manifiesta la imposibilidad de aceptar tu reincorporación por falta de vacante adecuada, o deniega la misma en ese momento pero admite el reingreso en una fecha futura, podrás continuar percibiendo la prestación por desempleo hasta la fecha de reincorporación a la empresa o hasta que la prestación finalice.

Si el plazo de duración de la excedencia voluntaria ya hubiera transcurrido cuando solicitas la prestación por desempleo o no estuviera previsto un periodo mínimo de duración de la excedencia concedida, tienes la obligación de solicitar primero el reingreso en la empresa. Hasta tanto ésta no dé respuesta, no es posi-

ble resolver la solicitud de prestación por desempleo porque no se considera en situación legal de desempleo. Si la empresa responde que en ese momento no pueden reincorporarte, ya estarías en situación legal de desempleo y podría resolverse tu solicitud de prestación.

15.

12. Si en mi último trabajo me voy voluntariamente, ¿puedo percibir prestación por desempleo?

El sistema protege a aquellos trabajadores y trabajadoras que quieren y pueden trabajar pero carecen de empleo. Si el cese en la empresa es voluntario no estarías en situación legal de desempleo y, en consecuencia, no cumplirías uno de los requisitos para acceder a la protección por desempleo.

13. ¿Qué son las prestaciones no contributivas?

Es lo que se conoce como subsidios. Aquí se engloban toda una serie de prestaciones que te corresponden cuando no has cotizado el tiempo suficiente para la prestación contributiva (12 meses) o te encuentras en una situación social especial.

14. ¿Dónde se solicitan las prestaciones no contributivas?

Se solicitan en el INEM. La documentación requerida varía según el tipo de prestación.

15. ¿Qué cuantía y duración tienen?

La cuantía varía según el tipo de prestación (ronda el 75% del SMI) y la duración de la misma también varía.

16. ¿Tengo derecho a cobrar un subsidio cuando finalice la prestación contributiva que estoy cobrando?

Puedes cobrar un subsidio por desempleo tras el agotamiento de la prestación contributiva siempre que te encuentres en alguna de las situaciones siguientes:

- Permanecer como demandante de empleo durante el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberte negado a participar en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada.
- Carecer de rentas propias superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Acreditar responsabilidades familiares, por tener a tu cargo al cónyuge, o hijos e hijas menores de 26 años, mayores con incapacidad, o menores en acogimiento familiar, y la renta del conjunto de su unidad familiar (incluido tú) dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Ser mayor de 45 años y no tener responsabilidades familiares. Si la prestación que agota es de 720 días, previamente a este subsidio podrá cobrar el Subsidio Especial.
- Ser mayor de 52 años, haber cotizado durante toda tu vida laboral al menos 6 años por la contingencia de desempleo y reunir todos los requisitos para acceder a cualquier pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social, salvo la edad.

17. Después de un contrato de seis meses solicité un subsidio por desempleo. ¿Puedo acumular los días que utilicé para el subsidio hasta completar los 360 días necesarios para tener derecho a la prestación contributiva?

No. Las cotizaciones que sirvieron para el reconocimiento de un derecho a prestaciones no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un derecho futuro.

18. ¿Qué tipos de prestaciones no contributivas existen?

- Subsidio para personas que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Subsidio para trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, que han agotado una prestación contributiva por desempleo y no tienen responsabilidades familiares.
- Subsidio especial para trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años.
- Subsidio para trabajadoras y trabajadores que, en el momento de la situación legal de desempleo, no han cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Subsidio para personas trabajadoras emigrantes retornadas.
- Subsidio para personas que fueron privadas de libertad.
- Subsidio para personas trabajadoras que sean declaradas plenamente capaces o inválidas parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez.
- Subsidio por desempleo para trabajadores y trabajadoras mayores de 52 años.

19. ¿Cual es la duración del subsidio por desempleo?

La duración del subsidio por desempleo está en función de la modalidad de subsidio a la que pueda acceder:

- Subsidio para quienes que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares: La duración del derecho oscila entre 18 y 30 meses, en función de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo que se haya agotado y de la edad de la persona solicitante:
 - a) Menores de 45 años con una prestación contributiva agotada de 4 meses, la duración del subsidio será de 18 meses; si la prestación contributiva agotada es de 6 meses o más, la duración será de 24 meses.
 - b) Mayores de 45 años con una prestación contributiva agotada de 4 meses, la duración del subsidio será de 24 meses; si la prestación contributiva agotada es 6 meses o más, la duración será de 30 meses.
 - c) El derecho se reconoce inicialmente por un periodo de 6 meses y se irá prorrogando por periodos semestrales hasta alcanzar la duración máxima según el cuadro, siempre que la persona beneficiaria lo solicite y mantenga los requisitos.
 - d) La duración de este subsidio para trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.
- Subsidio para mayores de 45 años, que han agotado una prestación contributiva por desempleo y no tienen responsabilidades familiares: Su duración es de 6 meses.
- Subsidio especial para mayores de 45 años: Su duración es de 6 meses como en el caso anterior, pero tiene la peculiaridad de que para acceder a él no es necesario aguardar el mes de espera des-

de el agotamiento de la prestación y de que su cuantía está determinada por el número de familiares a cargo del beneficiario, si es que los tiene.

- Subsidio para trabajadores y trabajadoras que, en el momento de la situación legal de desempleo, no han cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva: La duración del subsidio varía en función del tiempo que se haya cotizado y de si se tienen o no responsabilidades familiares.
 - Entre 90 y 119 días cotizados la duración del subsidio será de 3 meses.
 - Entre 120 y 149 días cotizados la duración del subsidio será de 4 meses.
 - Entre 150 y 179 días cotizados la duración del subsidio será de 5 meses.
 - 180 ó más días cotizados sin responsabilidades familiares será de 6 meses; con responsabilidades familiares, 21 meses.La duración de este subsidio, en el caso de trabajadores fijos discontinuos, será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.
- Subsidio para trabajadoras y trabajadores emigrantes retornados: Su duración será inicialmente de 6 meses prorrogables por periodos de otros 6, hasta un máximo de 18 meses.
- Subsidio para personas privadas de libertad: Su duración será de 6 meses prorrogables por otros 2 periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.
- Subsidio para personas trabajadoras que sean declaradas plenamente capaces o inválidas parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de invali-

dez: Su duración será de 6 meses prorrogables por otros 2 periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

- Subsidio por desempleo para trabajadores y trabajadoras mayores de 52 años: Dura hasta que se alcanza la edad ordinaria que se exija en cada caso para acceder a la pensión contributiva de jubilación. Con carácter general es la edad mínima de 65 años, salvo en aquellos casos en que esté prevista por las normas una edad inferior. Aun cuando tengas derecho a una jubilación anticipada (60 o 61 años) la duración del subsidio se extenderá hasta que alcances la edad ordinaria de jubilación.

20. ¿Cómo es mi cotización cuando estoy cobrando subsidio por desempleo?

Durante el cobro de un subsidio, el SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal) ingresará las cotizaciones correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, protección a la familia. Cotizará también por jubilación en los supuestos del subsidio para mayores de 52 años hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, del subsidio para fijos discontinuos que acrediten 180 días o más de cotización en el que se cotizarán los primeros 60 días de subsidio y el subsidio para trabajadores fijos discontinuos mayores de 52 años.

En el caso de cotización por jubilación, la base de cotización será el tope mínimo de cotización vigente en cada momento, consistiendo en el salario mínimo interprofesional de cada año, incrementado con la parte proporcional de pagas extraordinarias.

21. En los subsidios por desempleo ¿qué se entiende por responsabilidades o cargas familiares y qué familiares se consideran como tales?

Para los subsidios por desempleo que así lo requieren, se consideran responsabilidades familiares del solicitante el o la cónyuge e hijos e hijas menores de 26 años, o mayores con incapacidad, y menores en situación de acogida a cargo de la persona solicitante, porque carecen de rentas propias de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Además se exige que el total de ingresos obtenidos por todas las personas miembros de la unidad familiar, dividido entre el número de personas que la componen, no supere en cómputo mensual el citado límite de 427,95 euros.

22. ¿Puedo cobrar un subsidio sin tener cargas familiares?

Para percibir algunas modalidades de subsidio por desempleo no se exige como requisito tener cargas familiares. Es el caso de los subsidios previstos para los siguientes colectivos:

- Personas desempleadas mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva. (Si la prestación que agota es de 720 días, previamente a este subsidio podrá cobrar el subsidio llamado, "especial").
- Personas desempleadas mayores de 52 años que cumplan todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a pensión de jubilación.
- Trabajadores y trabajadoras que hayan cotizado entre 180 y 359 días.

- Personas desempleadas que hayan sido declaradas plenamente capaces o con invalidez parcial como consecuencia de la revisión de su pensión de invalidez.
- Personas desempleadas que estuvieron privadas de libertad.
- Trabajadoras y trabajadores emigrantes retornados.

Si perteneces a alguno de los colectivos citados, debes cumplir los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas a título individual superiores en cómputo mensual al 75% del SMI vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Estar en situación de desempleo.
- Estar inscrito o inscrita como demandante de empleo, suscribir el compromiso de actividad y no haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar en acciones de formación, promoción o reconversión profesional.

23. En una misma unidad familiar ¿puede percibir el subsidio más de una persona?

Sí, siempre que se reúnan el resto de los requisitos de acceso.

24. Estoy cobrando un subsidio por desempleo ¿Qué debo hacer en caso de que mi situación económica mejore por obtener rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional y qué consecuencias tiene respecto al subsidio?

Para acceder a cualquier subsidio por desempleo se exige que la persona solicitante carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraor-

dinarias, requisito que deberá mantenerse durante la percepción del derecho.

En el caso de pérdida de dicho requisito por tiempo inferior a 12 meses, se producirá la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse al término de la causa de suspensión. Pero, si la pérdida del requisito de carencia de rentas se mantuviera por tiempo igual o superior a 12 meses, el subsidio se extinguiría.

En todo caso las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones están obligadas a solicitar la baja en las prestaciones por desempleo en el momento en que se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, y a presentar en plazo la documentación e información necesarias para el reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.

25. ¿Por qué a las personas con contratos fijos discontinuos nos conceden menos duración del subsidio?

La protección por desempleo del trabajador o trabajadora con contrato fijo discontinuo tiene por objeto cubrir los periodos de inactividad propios del contrato, situación que se repetirá en tanto se mantenga en vigor dicho contrato. Por ello, la ley acota la duración del subsidio al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud si se trata de un nuevo derecho.

Estos trabajadores y trabajadoras, mientras mantengan dicha condición, no pueden percibir el subsidio por desempleo para mayores de 52 años ni el subsidio especial para mayores de 45 años.

26. ¿Qué requisitos son necesarios para solicitar la Renta Activa de Inserción?

- Estar en situación de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.
- Ser menor de 65 años.
- No tener derecho a prestación contributiva, a subsidio de desempleo o a la renta agraria.
- No tener ingresos propios superiores al 75% del SMI en cuantía mensual, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Que la suma de los ingresos mensuales obtenidos por todos los miembros de la unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen no supere el 75% del SMI vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- No haber sido beneficiario del programa de Renta Activa de Inserción en los últimos 365 días naturales anteriores, salvo en el caso de víctimas de violencia de género o víctimas de violencia doméstica y personas con discapacidad.
- No haberse beneficiado de tres Programas Renta Activa de Inserción anteriores.
- Además, la persona solicitante debe estar en alguna de las siguientes situaciones:
 - a) Tener más de 45 años y estar inscrito o inscrita como demandante de empleo 12 o más meses de forma ininterrumpida.
 - b) Tener reconocida minusvalía o incapacidad en grado igual o superior al 33%, y llevar inscrito o inscrita como demandante de empleo 12 o más meses de forma ininterrumpida.
 - c) Ser emigrante retornado de 45 años o más de edad, haber trabajado al menos 6 meses en el extranjero desde la última sali-

- da de España y haber retornado en los 12 meses anteriores a la solicitud. En este caso no se exige la inscripción ininterrumpida como demandante en los 365 días anteriores a la solicitud.
- d) Ser víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica, salvo cuando convivan con el agresor. Tendrá que acreditar tal condición mediante certificación de los Servicios Sociales de la Administración competente o del centro de acogida, por resolución judicial, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal. En este caso no se exige la inscripción como demandante ininterrumpida en los 365 días anteriores a la solicitud.

15.

27. ¿Cuál es la duración de la Renta Activa de Inserción?

La duración máxima de la Renta Activa de Inserción es de 11 meses.

28. He trabajado menos de 360 días. ¿A qué prestación por desempleo tendría derecho?

Para determinar a qué prestación podrías tener derecho se computan los días que has trabajado y cotizado por desempleo en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo, excepto los que hayan sido tenidos en cuenta para determinar una prestación por desempleo anterior.

Si en esos 6 años has trabajado menos de 360 días, podrías tener derecho, si cumples el resto de requisitos, a un subsidio por desempleo cuya duración depende del número de días trabajados y de si tienes o no responsabilidades familiares (el mínimo de tiempo trabajado será de 3 meses si tienes responsabilidades familiares y de 6, en caso contrario).

No tendrías derecho a una prestación contributiva porque ésta requiere un mínimo de 360 días trabajados.

Si al iniciar el contrato hubieras suspendido el cobro de una prestación contributiva y, desde esa fecha, hubieras trabajado 360 días o más, podrás optar entre reanudar el derecho suspendido o solicitar una nueva prestación. Si no alcanzas el indicado periodo de 360 días de trabajo, podrás solicitar la reanudación del pago de la prestación que quedó suspendida al colocarte.

Si hubieras suspendido el cobro de un subsidio por desempleo y al sumar este último trabajo a otros anteriores que no se hubieran tenido en cuenta para el reconocimiento de una prestación, alcanzas 360 días de cotización tienes que solicitar una prestación contributiva. En caso de no reunir el indicado periodo de 360 días, puedes solicitar la reanudación del subsidio que quedó suspendido al colocarte, por el periodo que tuvieras pendiente de cobrar.

29. He trabajado 420 días (14 meses) y cobrado una prestación contributiva de 4 meses, es decir, como si sólo hubiera trabajado 360 días. Los días que van de los 360 días a los 420, ¿se pueden guardar para otra prestación?

Los días de derecho se determinan según una escala que se divide en tramos de días de ocupación cotizada (de 360 a 539 días cotizados = 120 días de derecho; de 540 a 719 = 180 días; de 720 a 899 = 240 días, etcétera). En su caso, por acreditar un total de 420 días, se te aplica el tramo de entre 360 y 539 días cotizados, por lo que te corresponden los 120 días de prestación. Ese mismo derecho tendrías por trabajar 360 días o el máximo del tramo, los

539. Los días de diferencia se consideran computados, por lo que no pueden utilizarse para otro derecho posterior.

30. Los periodos en los que se percibe prestación o subsidio por desempleo ¿sirven para la jubilación?

Todos los periodos en los que se percibe prestación contributiva están cotizados por jubilación, ya que el Servicio Público de Empleo Estatal ha ingresado las cotizaciones por esta contingencia.

En caso de los subsidios de desempleo únicamente se cuentan como cotizados por jubilación los subsidios para mayores de 52 años y los subsidios de trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos mayores de 52 años y de quienes acrediten 180 días o mas de cotización. En este último caso se cotizarán por jubilación los primeros 60 días.

31. Se me ha olvidado renovar la demanda de empleo y estoy cobrando prestaciones. ¿Qué consecuencias podría tener la no renovación de la demanda en mi prestación por desempleo?

La renovación de la demanda es una obligación de las personas beneficiarias de prestaciones de desempleo. Por ello, el olvidar renovarla es motivo para que el SPEE inicie un procedimiento sancionador por infracción leve que puede concluir con la pérdida de un mes de prestación la primera vez que se incumple, de 3 meses la segunda vez, de 6 meses si hay una tercera y la pérdida de todo el derecho si se produce un cuarto incumplimiento. Para estos supuestos de reincidencia no es necesario que el incumplimiento sea siempre del mismo tipo (en este caso, no renovar la demanda

de empleo). La reincidencia se produciría si se comete cualquier otra infracción leve.

En el caso de haber solicitado ser persona beneficiaria del programa de Renta Activa de Inserción, la no renovación de la demanda supone la baja definitiva desde el primer incumplimiento.

32. Me han impuesto una sanción leve de un mes sin prestación, ¿me reanudará el SPEE la prestación o tengo que solicitarla yo?

La prestación o subsidio te serán reanudadas de oficio por parte del SPEE, siempre que sigas manteniéndote en situación de desempleo, que no hayas agotado la prestación y que te inscribas de nuevo como demandante de empleo, para lo cual deberás presentarte en tu oficina de empleo.

33. ¿Qué es el salario social básico?

En Asturias contamos desde el año 2005 con una ley que establece este nuevo derecho: el Salario Social Básico es una prestación económica para quienes, de forma permanente o en algún periodo determinado de su vida, no cuenten con ingresos suficientes para subsistir. La ley establece cómo calcular las necesidades de subsistencia teniendo en cuenta los ingresos de la unidad de convivencia, el número de personas que conviven y otras circunstancias. Puede percibirse la prestación incluso durante los meses de desempleo, cuando se carece de subsidio u otros ingresos, hasta que se vuelva a encontrar trabajo.

Además, si tienes derecho a percibirlo también tienes derecho a contar con un plan personalizado de incorporación social y a participar en programas para facilitar tu inserción social y/o laboral.

34. ¿Qué requisitos hay que cumplir para percibir el salario social básico?

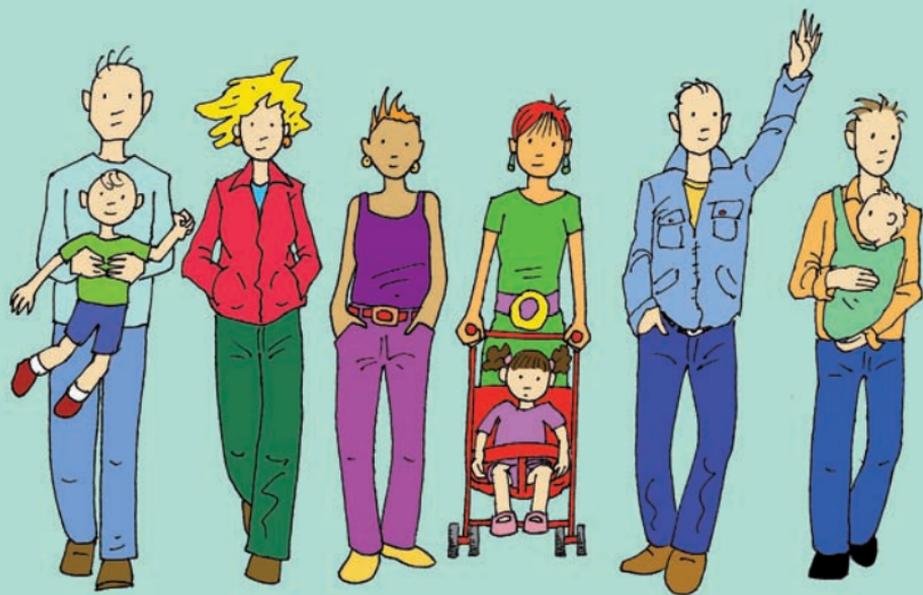
15.

- Tener más de 25 años (aunque si tienes personas a tu cargo o tienes reconocida una minusvalía de al menos el 45% o eres víctima de violencia doméstica, basta con que seas mayor de edad).
- Justificar el empadronamiento en Asturias con 2 años de antelación a la solicitud (en caso de no estar empadronada o empadronado, puedes justificar la estancia en Asturias con otros documentos).
- Vivir de forma independiente con 6 meses de antelación (individualmente, con menores a cargo, con tu pareja...)
- Carecer de ingresos económicos o que éstos sean inferiores a los módulos establecidos cada año.

35. ¿Cuáles son los módulos del salario social en 2009?

Personas	Cuantía ordinaria (euros)	Módulos especiales* (euros)
1	432,09	453,69
2	527,15	553,51
3	596,29	626,10
4	665,41	698,68
5	695,66	730,44
6 o más	712,95	748,60

* Módulo especial: Si en la unidad de convivencia hay alguna persona menor de 25 años o mayor de 64, o alguien con 45% de minusvalía o en situación de dependencia reconocida.



1. ¿Cómo disfruto de mis permisos?

Debes comunicarlos y justificarlos previamente a la empresa (en la medida de lo posible). En todo caso, consulta tu convenio a este respecto, ya que además es probable que recoja más permisos de los que aquí reflejamos o sean por más días.

2. ¿Qué permisos establece la ley?

Permisos retribuidos

- 15 días por matrimonio (puede que el convenio amplíe este derecho a las parejas de hecho).
- Permiso de 2 días, ampliables a 4, si hay que desplazarse fuera de tu ciudad, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, o por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
- 1 día por traslado de domicilio.
- Permiso para funciones sindicales, según lo establecido por ley o convenio.
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (como por ejemplo votar).

Los permisos deben disfrutarse en la fecha que se produzca el motivo y el salario debe ser el mismo que si estuvieras trabajando.

Permisos no retribuidos

- Permiso para la realización de exámenes, durante el tiempo que dure éste.
- Acomodar la jornada laboral para asistir a cursos de formación.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se realicen estudios para conseguir un título académico o profesional.

3. Maternidad y paternidad

3.1. *¿Qué es el permiso por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural?*

Son riesgos derivados del desempeño de la actividad laboral, por lo que se consideran contingencias profesionales y los gestiona la mutua de la empresa. En todo caso, el permiso por riesgo durante el embarazo termina el día en que se inicia el permiso de maternidad, y el permiso por riesgo durante la lactancia natural finaliza cuando el niño o niña cumpla 9 meses.

Durante el disfrute de todos estos permisos, es la Seguridad Social quien se hace cargo de todos los gastos, por lo que estas situaciones no suponen ninguna pérdida económica para la empresa.

¡OJO!

Los despidos que se produzcan durante el embarazo o algunas de las situaciones descritas hasta aquí, son de carácter nulo. También en el caso de los y las trabajadoras que se reincorporan al trabajo tras un permiso de maternidad o paternidad y no hayan pasado 9 meses desde la fecha de inicio del permiso.

En lo que respecta a la salud laboral, la ley establece la necesidad de adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo, para velar por la salud de la trabajadora embarazada o del feto. La empresa deberá determinar, previa consulta con los y las representantes sindicales, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Si estás cobrando el paro y pasas a una situación de maternidad o paternidad, se suspende la prestación por desempleo y tienes derecho a disfrutar el permiso, a cuenta de la Seguridad Social. Una vez finalizado el permiso, continúas recibiendo la prestación por desempleo que te quedaba.

Si tu contrato finaliza mientras disfrutas del permiso de maternidad o paternidad, sigues disfrutando del permiso (percibiendo la cantidad que te corresponde). Una vez finalizado éste, pasas a cobrar la prestación por desempleo a la que tengas derecho.

La trabajadora embarazada tiene derecho a permisos retribuidos 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.

El permiso por lactancia de hijo o hija menor de 9 meses, consiste en una hora de ausencia al día que se puede dividir en dos medias horas. Este derecho es independiente del tipo de jornada laboral (completa o parcial) que tengas. También puedes acumular este permiso en jornadas completas, que se distribuirán según marque el convenio colectivo o acuerdo con la empresa. Este permiso

puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

3.2. *¿Permiso de maternidad?*

El permiso de maternidad tiene una duración de 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas por cada hijo o hija, a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, que debes disfrutar obligatoriamente.

En el caso de parto prematuro o aquellos en que el hijo o hija necesite hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días, se ampliará el permiso de maternidad tanto días como esté hospitalizado el niño o niña, hasta un máximo de 13 semanas.

En caso de discapacidad de la hija o hijo o del menor acogido o adoptado, se ampliará en 2 semanas el permiso, distribuidas a opción de los progenitores o progenitoras, si ambos trabajan.

Los permisos se disfrutan en caso de parto, adopción o acogimiento.

Deben disfrutarse de manera ininterrumpida y, por convenio o mediante acuerdo con la empresa, se puede establecer la opción de hacerlo a jornada completa o parcial, aunque la jornada parcial deberá ser de un mínimo del 50% de tu jornada (excepto las 6 semanas posteriores al parto, que son a jornada completa).

Además los y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante el periodo del permiso.

3.3. ¿Permiso de paternidad?

El permiso de paternidad es de 13 días, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, se amplía en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Debe disfrutarse durante el permiso de maternidad de la madre o inmediatamente a la finalización de éste. El permiso de paternidad es distinto e independiente del permiso por nacimiento, que es de 2 días, ampliables a 4 si hay que desplazarse fuera de la ciudad. El permiso tiene que solicitarlo el trabajador por escrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), puede asesorarse en CC.OO. o en las oficinas del INSS.

Además, si ambos progenitores trabajan, a partir de las 6 semanas posteriores al parto la madre podrá ceder al otro progenitor o progenitora el resto o parte del permiso que le queda por disfrutar, pudiendo disfrutarlo de manera simultánea o sucesiva a la madre.

3.4. ¿Qué pasa con las vacaciones en estas situaciones?

En caso de baja (incapacidad laboral temporal) derivada del embarazo, permiso por maternidad, parto, lactancia natural o con el descanso por paternidad, estas situaciones no restan días de vacaciones aunque coincidan. Puedes disfrutar en fecha distinta las vacaciones que te queden, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

También será de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

3.5. *¿Qué necesitas para acceder a estos permisos?*

Para acceder a estos permisos, es necesario haber cotizado 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso, o 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral. Si se es menor de 26 años, estos requisitos se reducen a 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso, o 180 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral. En caso de tener menos de 21 años, no es necesario haber cotizado para acceder a los permisos.

3.6. *¿Cuándo tienes derecho al subsidio de maternidad de carácter no retributivo?*

Las trabajadoras que reúnan los requisitos para acceder a la prestación de maternidad pero no hayan cotizado lo suficiente, tienen derecho a un subsidio durante los 42 días naturales siguientes al parto.

4. Reducción de jornada y excedencias

4.1. *¿Cuándo tengo derecho a reducir mi jornada laboral?*

En caso de tener a tu cuidado a un o una menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tienes derecho a reducir tu jornada laboral, pero también disminuirá proporcionalmente tu salario. La reducción de jornada será de un mínimo de una octava parte y un máximo del 50%.

Pero la Seguridad Social cubrirá tu cotización:

- Los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores.

- El primer año del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.2. ¿Qué implica una excedencia forzosa?

Da derecho a la conservación del puesto de trabajo y a seguir computando la antigüedad. Se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La reincorporación al puesto deber ser solicitada dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4.3. ¿Cuándo tengo derecho a una excedencia forzosa?

Si tienes al menos un año de antigüedad en la empresa, tienes derecho a que se te reconozca la posibilidad de situarte en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido 4 años desde el final de tu última excedencia. No hay reserva del puesto de trabajo, sino que tendrías derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría profesional.

4.4. ¿Cuándo puedo pedir una excedencia por cuidado de menores?

Será de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Puede disfrutarse de manera fraccionada.

4.5. *¿Cuándo puedo pedir una excedencia para el cuidado de personas dependientes?*

Tiene una duración no superior a 2 años para atender al cuidado de alguien de la familia hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o misma, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

En caso de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes, tienes derecho a reserva de tu puesto de trabajo durante un año (15 meses si tienes familia numerosa), transcurrido éste, tendrás derecho a un puesto en categoría o grupo profesional equivalente. El cómputo de la antigüedad no se interrumpe. Además, tienes derecho a asistir a los cursos de formación que imparta la empresa, que debe convocarte. Las excedencias no son retribuidas, pero la Seguridad Social cubrirá tu cotización:

- Los 2 primeros años de excedencia por cuidado de hijo, hija o menor de acogida.
- El primer año de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.6. *¿Grados de consaguinidad?*

Tabla de grados de consaguinidad				
Grado	Titular / Cónyuge			
Primero	Madre y padre	Suegros	Hijos	Yerno / nuera
Segundo	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
Tercero	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
Cuarto	Primos			



ESTO NUN VA
A PASA-Y
AL XEFE.
¡DÍGOTELO YO!

Bajas por enfermedad o accidente (incapacidad temporal)

1. ¿Qué es la incapacidad temporal?

La incapacidad temporal (IT, antes incapacidad laboral transitoria, ILT) podemos definirla como aquella situación en que un trabajador o trabajadora a consecuencia de una alteración en su salud precisa asistencia sanitaria y está en situación de imposibilidad temporal para trabajar. La duración máxima de la ILT es de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos pueda producirse el alta médica por curación.

2. ¿Qué causas de incapacidad laboral puede haber?

- Por contingencias comunes, que son aquellas que no se producen como consecuencia del desempeño del trabajo. Son:
 - a) Enfermedad común: en este caso, para acceder al subsidio (para cobrar la baja) se requiere un periodo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - b) Accidente no laboral: no hay requisitos para acceder al subsidio.

Durante los tres primeros días de baja por contingencias comunes, no hay subsidio, y después se cobra:

Días	Subsidio
4 a 15	60% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, a cargo de la empresa.
16 a 22	60% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, a cargo de la Seguridad Social.
21 en adelante	75% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, a cargo de la Seguridad Social.

- 17.
- Por contingencias profesionales, que son aquellas derivadas del desempeño de la actividad laboral. En este caso, no hay requisitos para acceder al subsidio. Son:
 - a) Enfermedad profesional: es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades. La ley cataloga las enfermedades que puedan ser consideradas profesionales.
 - b) Accidente laboral: es toda lesión corporal que el trabajador o la trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. También se considera accidente de trabajo los sufridos in itinere (al ir o al volver del trabajo) y los que se sufran como consecuencia del desempeño de cargos electos de carácter sindical, así como lesiones sufridas a causa de un acoso sexual laboral.

El subsidio en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional se abonará por la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja. El primer día de la baja lo paga íntegramente el empresario. La prestación es el 75% de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior (para saber las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales).

¡OJO!

Tienes que saber que la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional será tramitada por la mutua de la empresa, y será el médico de la mutua quien te dé la baja y el alta. No es así cuando la causa es enfermedad común o accidente no laboral, en este caso será el médico o médica de cabecera quien decida tu baja y tu alta.

En caso de baja por contingencias comunes, la empresa no tiene derecho a saber la causa de la baja ni en qué condiciones debes hacer esa baja (por ejemplo, si tienes o no que guardar reposo domiciliario). Por eso, en los partes de baja ya no se indica la causa. Si te niegan una baja o te dan un alta con la que no estás de acuerdo y quieres reclamar, lo mejor es que consultes con tu representante sindical o te informes en CC.OO.

3. Salud laboral

El trabajo no puede costarte la salud y mucho menos la vida. Por desgracia, en nuestro país las tasas de accidentes y enfermedades laborales son brutales. Falta de seguridad, ritmos de trabajo a destajo, excesos de jornada, etcétera, son algunas de las causas. Somos precisamente los jóvenes quienes mayores tasas de accidentes sufrimos debido a la enorme eventualidad que sufrimos y a los abusos frecuentes que padecemos.

Para evitar esta auténtica sangría existe una Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la que se recoge la obligación, por parte de

la empresa, de realizar planes de prevención, diseño de equipos de protección y toda una serie de medidas que aumenten la seguridad en el puesto de trabajo. Los trabajadores también tenemos voz y decisión sobre estos temas a través del delegado de prevención, que es elegido entre nuestros compañeros con el fin del ser garante y portavoz de nuestros intereses en todo lo relativo a salud y seguridad. Dispone de una serie de derechos y capacidades similar al delegado para intervenir en estas cuestiones.

3.1. *La vigilancia de la salud*

La vigilancia de la salud se regula en el artículo 22 de la LPRL. Frente al deber del empresario de garantizar la vigilancia de la salud, el trabajador tiene derecho a la misma y, además, a que se realice con una serie de garantías.

Características:

1. Voluntariedad: la vigilancia de la salud es un derecho del trabajador o trabajadora por lo que, como, principio general, ha de contar con su consentimiento. La confianza de la persona trabajadora es necesaria para obtener resultados fiables. Sólo se le puede obligar a someterse a reconocimientos o pruebas en contra de su voluntad si se demuestra perfectamente su excepcionalidad en los casos previstos, ponderando además, para cada situación concreta, el beneficio colectivo sobre el derecho individual.
2. El consentimiento ha de ser informado: la vigilancia de la salud sólo puede ser llevada a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

3. Proporcionalidad de las pruebas: debes conocer el tipo de pruebas a las que se te va a someter, sus riesgos y las posibles molestias que te pueden causar.
4. Derecho a la información: los resultados de esta vigilancia han de comunicarse a cada trabajador o trabajadora, de manera clara, veraz y comprensible.
5. Derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona: las medidas de vigilancia y control de la salud se han de realizar respetando siempre su derecho a la intimidad y a la dignidad.
6. Confidencialidad: sólo pueden acceder a la información médica de carácter personal las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores. Dicha información no puede facilitarse a la empresa o a otras personas sin su consentimiento expreso. Estos datos sanitarios tienen, por tanto, confidencialidad máxima.
7. No discriminación de la persona trabajadora: los datos obtenidos de la vigilancia de la salud no se pueden usar con fines discriminatorios ni en tu perjuicio.

3.2. Derechos y obligaciones:

Los trabajadores y trabajadoras en la relación de trabajo tienen derecho a la integridad física, a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo (arts. 4.2.d y 19.1 ET) y a una protección eficaz en esta materia (art. 14 LPRL), así como el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan (arts. 5.b y 19.2 ET).

Por su parte, la empresa tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de las personas a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 LPRL).

El artículo 14 de la LPRL contempla todos los derechos y obligaciones de los trabajadores/as en esta materia. Concretamente, se regulan los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de salud.

17.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El artículo 18 de la misma ley establece que para poder dar cumplimiento al deber de protección, el empresario tendrá que adoptar las medidas adecuadas para que los y las trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto los que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados anteriormente.
- Las medidas adoptadas conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL, que hace relación a las medidas de emergencia.

¡OJO!

Debes ser consciente y estar perfectamente informado de todos y cada uno de los riesgos inherentes a tu puesto de trabajo. En caso de riesgo, debes saber el cauce por el que debes dirigirte, bien a tu delegado/a de prevención o al comité de seguridad y salud, en su caso, o bien directamente al Gabinete de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente.

3.3. *Accidente laboral*

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

3.4. *¿Qué se consideran accidentes de trabajo?*

1. Los que sufras al ir o al volver del lugar de trabajo (in itinere).
2. Los que sufras con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
3. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de tu categoría profesional, ejecutes en cumplimiento de las órdenes de la empresa o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la misma.
4. Los acaecidos en actos de salvamento o en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
5. Las enfermedades, no incluidas en el listado de enfermedades profesionales, que contraigas con motivo de la realización de tu trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
6. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
7. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente

mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

8. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
9. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal de la empresa, de un compañero o compañera de trabajo de la persona accidentada o de una tercera, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

3.5. *¿Qué no se considera accidente de trabajo?*

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

3.6. *¿Qué debe hacer la empresa en caso de accidente?*

1. Socorrer a la persona trabajadora accidentada.
2. Trasládarse al centro sanitario más próximo. En el caso de que la lesión, por su gravedad, no pueda ser socorrida en el centro de trabajo.
3. Comunicar el accidente a los y las delegadas de prevención o en su defecto a los representantes de la clase trabajadora.
4. Comunicar el accidente a la autoridad laboral a través de:
 - La cumplimentación del parte de accidente de trabajo en el caso de que el accidente haya causado baja laboral, entregan-

do siempre una copia del mismo a la persona trabajadora accidentada.

- La cumplimentación de la relación de accidente que no haya causado baja laboral. Dicha relación debe ser remitida mensualmente a la mutua.
5. Investigar el accidente de trabajo. Para ello la empresa debe reunirse con el Comité de Seguridad y Salud, donde se abrirá una investigación interna de las circunstancias y condiciones que rodearon el accidente. Los delegados y delegadas de Prevención deben personarse en el lugar de los hechos a fin de recabar información útil.
 6. Revisar la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención en colaboración con los delegados de prevención. Es muy posible que el accidente se produjera por fallos en el sistema de gestión de la prevención.
 7. Eliminar o proteger la causa que provocó el accidente y controlar que en el futuro no se repita otro accidente de trabajo por la misma causa o similar.

CC.OO.

NUN
FIRMES NADA HASTA
NUN TAR BIEN
SEGURU
DE TOO



1. ¿Qué es el convenio colectivo?

El convenio es un acuerdo entre la representación de la clase trabajadora y la patronal.

El convenio colectivo establece las condiciones de trabajo, derechos y deberes. Está por encima de la Ley (exceptuando los derechos y deberes fundamentales), ya que la mejora. Los convenios colectivos se consideran normas jurídicas.

Esto quiere decir que si el convenio y el Estatuto de los Trabajadores se contradicen, se aplica lo que determine el convenio, salvo que el convenio estableciese peores condiciones que la Ley.

Todo aquello que el convenio no regule hay que consultarlo en el convenio de ámbito superior, o si no en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando son varios convenios los que regulan nuestro sector, rige el que tenga las condiciones más favorables.

2. ¿Qué tipos de convenios hay?

- Estatal: regula a todos y todas las trabajadoras de un mismo sector de todo el país.

- Autonómico/regional: regula a todas las personas trabajadoras de un mismo sector de una provincia o comunidad autónoma.
- De empresa: regula a los empleados y empleadas de esa empresa.

3. ¿Dónde consigo mi convenio?

Puedes conseguir tu convenio solicitándolo a tu representación sindical, en CC.OO., consultándolo en el BOE o en el BOPA, e incluso a través de Internet.

4. ¿De dónde salen los convenios colectivos?

Pues de la negociación colectiva, que es el conjunto de acuerdos, pactos... entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores donde se regulan condiciones laborales, obligaciones y derechos de la clase trabajadora. Compone la negociación colectiva cualquier acuerdo que se tome en materia laboral entre ambas partes. Luego si estamos hablando de un convenio de empresa, serán las propias trabajadoras y trabajadores de la empresa, a través de sus representantes, quienes negocien ese convenio con la dirección de la empresa. Si se trata de un convenio de sector, lo harán las trabajadoras y trabajadores de ese sector elegidos como representantes.

¡OJO!

Que el convenio sea mejor o peor depende de la fuerza de los trabajadores y trabajadoras, y la fuerza viene de la unidad, la organización y la solidaridad.

5. ¿Qué nos queda cuando se agota el diálogo?

Cuando se agota el diálogo, no queda otra alternativa para reclamar nuestros derechos e intereses más que la movilización. El ejemplo por excelencia es la huelga, un derecho fundamental de la clase trabajadora reconocido por la Constitución Española en el artículo 28.2.

La huelga puede ser convocada por los sindicatos, las y los representantes de la clase trabajadora y por la propia plantilla por acuerdo mayoritario. Se debe preavisar con 5 días de antelación, o 10 si la huelga afectara a servicios esenciales para la sociedad.

Otro tipo de movilizaciones son las manifestaciones, los paros, los encierros, etcétera... todas ellas actuaciones que también pueden ser complementarias entre sí.

¡ANDAMOS
FASTIDIADOS!

¡TRANQUI QUE LOS
QUE TAMOS FIXOS NA FÁBRICA
VAMOS DIR A APOYAR, HOME!

CC.OO.

¡ENTÓS,
DE QUE!
ME CAGO
EN...



1. ¿Qué legislación existe sobre el derecho a la huelga?

No existe norma legal que regule el derecho de huelga posterior a la entrada en vigor de la CE en 1978, ajustándose el ejercicio de la misma a lo regulado en el RDLRT de 1977 (2) y la doctrina constitucional que se ha ido consolidando sobre la materia.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a adoptar medidas de conflicto colectivo, como medida de presión para la defensa de sus intereses laborales y sociales, está regulado en el artículo 37.2 de la Constitución Española, elevándose la medida de huelga al rango de derecho fundamental en consonancia con el artículo 28.2 del texto constitucional.

No obstante, no existe norma legal que regule el derecho de huelga posterior a la entrada en vigor de la CE en 1978, ajustándose el ejercicio de la misma a lo regulado en el RDLRT de 1977 y la doctrina constitucional que se ha ido consolidando sobre la materia.

2. ¿Quién tiene la titularidad del derecho de huelga?

La titularidad del derecho de huelga recae en las trabajadoras y los trabajadores, de acuerdo con el artículo 28.2 de la CE, quienes sean titulares de un contrato de trabajo, incluso los sometidos

dos a relación laboral especial. También el funcionariado público, según lo previsto en el art. 2.2 de la LOLS. No tienen derecho a huelga el cuerpo militar, la Guardia Civil, los jueces y juezas, magistrados y magistradas, fiscales y la policía.

3. ¿Convocatoria de la huelga?

La capacidad para convocar huelga depende del ámbito de la misma. Si la huelga tiene ámbito superior a la empresa, sólo la pueden convocar los sindicatos que sean considerados representativos en dicho sector laboral. En el caso de la huelga en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, se podrá convocar por el Comité de Empresa, por las secciones sindicales y por las propias personas trabajadoras reunidas en asamblea y por acuerdo mayoritario de las mismas.

En la convocatoria se ha de fijar el comienzo y la duración de la misma, así como el ámbito de la convocatoria. Se elaborará un preaviso de huelga, que es el escrito que se dirige a la empresa y a la autoridad laboral, conteniendo los siguientes datos: los motivos y los objetivos de la huelga, la fecha y hora del inicio, la duración prevista o, si se convoca por duración indefinida, la composición del Comité de Huelga.

4. ¿Cuál es el plazo del preaviso?

La comunicación a la autoridad laboral y a la empresa se hará, con carácter general, con 5 días naturales de antelación a la fecha de su inicio, siendo de 10 días el plazo en los supuestos de que la empresa preste un servicio público (hospitales, transporte, telecomunicaciones, etcétera).

¡OJO!

En todo caso se deber hacer la publicidad suficiente por la clase trabajadora de la situación de huelga, sobre todo si se trata de un servicio público.

5. ¿Qué es el Comité de Huelga?

Es el órgano legal representativo de los trabajadores y trabajadoras en huelga, mientras dura la situación de conflicto, desde el comienzo de la misma hasta su finalización. El artículo 5 del RDL-RT (1) regula que “corresponde al Comité de Huelga participar en cuantas acciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto”.

La composición del mismo no excederá de 12 miembros (art. 5 del RDLRT). Podrán formar parte del mismo las personas miembros del Comité de Empresa y los propios trabajadores aunque no sean representantes legales, cuando por interés sindical así conviniese. El Comité de Huelga es un órgano que forman las personas convocantes de la huelga para que desarrolle sus funciones, exclusivamente, durante el periodo de huelga, dejando de existir una vez ésta finalice.

6. ¿La huelga y los servicios esenciales?

La celebración de una huelga tiene unos límites externos que configuran la zona de rozamiento con otros derechos de la ciudadanía, también protegidos por la CE. En estos casos nos encontra-

mos con los servicios esenciales de la comunidad. Artículos 28.2. y 37.2 de la CE.

19. Deber ser actividades que afecten a necesidades muy importantes de las personas y su interrupción absoluta impida gravemente la satisfacción de esas necesidades. La obligación de mantener esos servicios esenciales constituye un límite y una restricción al derecho de huelga, pues de alguna manera obstaculiza su ejercicio.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, entiende por “servicio esencial” los relacionados con derechos fundamentales como la vida, la seguridad y la salud de las personas, por lo que tal concepto se vería restringido a aquellos que garanticen el ejercicio de esos derechos y libertades fundamentales.

Los tribunales laborales del Estado español, han ido perfilando un concepto de servicio esencial más amplio, ya que engloba el conjunto de derechos, libertades y bienes constitucionalmente protegidos; así se concede carácter de esencial al transporte, la sanidad, la radio y la televisión, la enseñanza, la administración de justicia, etcétera, alcanzando a la mayoría de los servicios públicos, equiparando el servicio público al servicio esencial.

7. ¿Los servicios mínimos?

Los conocidos como “servicios mínimos” son la manera de garantizar esos servicios esenciales. La fijación de los servicios mínimos se atribuye a la autoridad gubernativa, salvo que exista acuerdo sobre los mismos entre las partes en conflicto, lo que es poco usual.

Se concede la condición de autoridad gubernativa a los órganos de gobierno de la comunidad autónoma, a la Administración General del Estado, a los alcaldes cuando la huelga afecta al personal municipal, etcétera.

Para la fijación de los servicios mínimos, en el acto administrativo que se dictará a tal efecto, se ha de dar audiencia previa a los y las representantes de la clase trabajadora, deben tener una motivación suficiente, se han de ajustar la limitación del derecho de huelga y los derechos de las personas usuarias de los servicios de una manera proporcional y se ha de notificar expresamente.

Se lesiona el derecho de huelga cuando no se motiva suficientemente el decreto de servicios mínimos, no considerando las circunstancias concretas de la huelga o cuando la resolución que impone los servicios mínimos es manifiestamente desproporcionada entre los derechos que se dicen proteger y los derechos de huelga que se limitan.

El decreto de servicios mínimos se puede recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa, siempre que se entienda que tal resolución no está motivada o no es proporcionada con los derechos a proteger de las trabajadoras y los trabajadores huelguistas y de las personas usuarias del servicio público, o no se ajusta a derecho.

La empresa es la responsable de señalar los trabajadores y trabajadoras concretas que cubrirán los servicios mínimos que consten en el decreto gubernativo, pero aunque esto está avalado por la doctrina constitucional, en aquellos centros de trabajo que se

tenga fuerza sindical, se ha de forzar el nombrar las personas trabajadoras concretas que cubrirán los servicios mínimos tras la negociación entre el comité de la clase trabajadora y la dirección patronal, acordando, por ejemplo, que puedan ser rotatorios, etcétera.

19. 8. ¿Qué efectos de la situación de huelga hay en el contrato de trabajo?

El estar de huelga supone que el contrato de trabajo queda suspendido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. Decae, por lo tanto, el derecho a percibir los salarios de esos días dado que no se está trabajando. Igualmente, en los días de huelga cesa la obligación de estar de alta y cotizar a Seguridad Social, tanto por lo que respecta a las personas trabajadoras como a la propia empresa. Esos días ni se trabaja ni se perciben remuneraciones de ningún tipo ni se está de alta.

En el acuerdo o pacto que ponga fin a la situación de huelga, no existe ningún impedimento legal para que se pueda pactar la percepción de parte de los salarios o de todos ellos, dependiendo de los acuerdos a los que lleguen las partes al poner fin a la situación de conflicto laboral.

Así mismo, la huelga no originará ninguna sanción por parte de la patronal a los trabajadores y trabajadoras huelguistas. Existe una prohibición expresa en los artículos 6.1 del RDLRT y en el 12 de la LOLS. Si se produjera estaríamos ante una vulneración del derecho constitucional de huelga y se estaría vulnerando, igualmente, el derecho fundamental a la igualdad, por el trato discriminatorio del empresario hacia el trabajador.

9. ¿Qué son los piquetes informativos?

Los piquetes informativos son un derecho reconocido legalmente para dar publicidad y extender la huelga, así como para pedir la solidaridad de otras personas trabajadoras. La existencia de piquetes está regulada en el artículo 6.6 del RDL 17/77, que amplía esa función a la recogida de fondos “sin coacción alguna”. Sus funciones no se limitan sólo a dar publicidad para que se participe en la iniciativa de huelga, sino también a distribuir propaganda, hablar con las y los trabajadores a la entrada al centro de trabajo con el fin de explicarles los motivos de la misma, así como a rebatir las razones de los que se oponen a la huelga. Se trata, pues, del ejercicio del derecho de expresión y difusión que reconoce la legislación, y la existencia de piquetes forma parte del contenido del derecho fundamental de huelga, debiendo respetar que su utilización no afecte a personas o bienes de la empresa y respetando la libertad de los trabajadores que no participen en la huelga. En este sentido es de interés la sentencia del TC de 21 de diciembre de 1988 (RTC 1988, 254).

¡OJO!

En las situaciones de huelga laboral es habitual que la empresa presente denuncias contra las personas miembros de los piquetes o los y las representantes sindicales imputándoles comunicados que supuestamente desprestigian a la empresa o manifestaciones que contienen amenazas, insultos, etcétera, para tratar de desviar la atención de lo sustancial del conflicto que se está discutiendo, ante las que hay que responder adecuadamente sin caer en la estrategia patronal de la provocación y redoblando el trabajo sindical con la plantilla para seguir haciendo fuerza por el objetivo de la huelga.

En ocasiones el actuar de los piquetes informativos se convierte en un ejercicio del derecho de reunión y en aquellas situaciones que se congregan muchos trabajadores y trabajadoras se transformará en una manifestación, por lo que habrá que tener en cuenta la normativa en materia de derecho de reunión de 1983 a los efectos de evitar las posibles multas gubernativas alegando celebración de manifestación sin comunicar.

10. ¿Prohibición del esquirolaje?

El punto 5 del artículo 6 del RDL 17/77, establece que “en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado 7 de este artículo”.

Asimismo, el artículo 8 en su apartado 10, de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, regula como sanción muy grave el acto del empresario que sea lesivo al derecho de huelga, consistente en sustituir a trabajadores en huelga por otros no vinculados “al centro de trabajo” al tiempo de su ejercicio. Una sentencia del TSJ de Galicia, de fecha 17 de febrero de 1998 (AS 1998/115), entre otras similares, establece que la prohibición de sustitución de huelguistas se extiende no sólo a trabajadores y trabajadoras que no estuviesen en la empresa al momento del inicio del conflicto sino también a quienes estuviesen ligados a la empresa en ese momento pero en otros centros de trabajo.

Otra sentencia del TC, de fecha 28 de septiembre de 1992 (STC 1992/123) establece que el trabajador o trabajadora no huelguis-

ta no puede ser cambiado al puesto de trabajo de un huelguista, pues dicha decisión patronal va más allá de su derecho de dirección y control de la actividad laboral, lesionando el derecho del trabajador en huelga. Tal actuación de la empresa se considerará, pues, ilícita.

NOSFERATU

EMPRESA DE
TRABAYU
TERRORÍFICU



1. ¿Qué son las ETT?

Aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores y trabajadoras por ella contratados. La contratación de personas para cederlas temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la ley. Es decir, intervienen 3 sujetos: la persona que busca empleo, la empresa que busca donde emplearte (ETT) y la empresa donde trabajas (empresa usuaria).

2. ¿Qué contratos pueden realizar las ETT?

Las empresas de trabajo temporal realizan contratos de puesta a disposición. Son aquellos celebrados entre la ETT y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido el trabajador o trabajadora.

3. ¿Para qué me puede contratar una ETT?

1. Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
2. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación expresa de tareas de pedido, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (máximo de 6 meses). Para sus-

tituir a trabajadoras o trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

3. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción (máximo 3 meses).

20.

El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito. Si a la finalización del contrato de puesta a disposición continuaras en la empresa usuaria, se te considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido, siendo nula toda cláusula que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

4. ¿Qué contratos no pueden hacer?

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

1. Para sustituir a los trabajadores y trabajadoras en huelga de la empresa usuaria.
2. Para la realización de las actividades y trabajos por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud:
 - Exposición a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción (de primera o segunda categoría), agentes biológicos del grupo 3 y 4.
 - Trabajos en electricidad de alta tensión.
 - Obras de construcción.
 - Minería.
 - Plataformas marinas.
 - Industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre.
 - Fabricación, manipulación y utilización de explosivos (incluso pirotécnicos).

3. Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretende encubrir por despido improcedente o porque la persona trabajadora extinga su contrato voluntariamente, por despido colectivo o amortización de puestos de trabajo excepto fuerza mayor.
4. Cuando en los 18 meses anteriores a tu contratación, los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante más de 12 meses por trabajadores o trabajadoras puestos a disposición por ETT (de forma continua o discontinua).
5. Para ceder trabajadores y trabajadoras a otras empresas de trabajo temporal.
6. Para aplicar un contrato de formación.

5. ¿Qué derechos tengo en una ETT?

a) Salario

La igualdad salarial será obligatoria por ley, tendrás que observar lo que establezca el convenio colectivo de la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. Tu salario te lo abonará tu ETT.

b) Indemnización

Cuando termines tu contrato temporal, tendrás derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio.

c) seguridad y salud

A la misma protección de seguridad y salud que la empresa usuaria. La empresa usuaria debe informarte y proporcionar el material necesario para la seguridad laboral.

6. ¿Qué deberes tiene la ETT?

- Las facultades disciplinarias: Si la lías, sólo la ETT podrá sancionarte.
- La formación: Deberá tener la garantía de que posees la suficiente información específica para tu puesto de trabajo y la evaluación de riesgos. Nunca deberás pagar por la formación. Todo ello será gratuito.
- La vigilancia de la salud: La ETT estará obligada a realizar una vigilancia periódica de tu salud, teniendo en cuenta tu puesto de trabajo.

¡OJO!

Tus Derechos: La representación y defensa de tus derechos la llevarán a cabo los representantes legales de la empresa usuaria, bien sean delegados o delegadas de personal o miembros del comité de empresa. Con carácter general, tendrás los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras; utilización de transporte, instalaciones colectivas...

7. Deberes de la empresa principal (donde trabajarás)

- La dirección, organización y control de tu trabajo se llevará a cabo por la empresa donde trabajes.
- Te deberán informar acerca de los riesgos de tu puesto de trabajo, generales y específicos, exactamente igual que a los trabajadores de la empresa usuaria.

8. ¿Qué es una ETT para un joven sin empleo?

Tras la reforma del mercado de trabajo de 1994, se legalizan las ETT. Hasta ese momento se consideraban ilegales, su actividad se

consideraba por el Estatuto de los Trabajadores como tráfico ilegal de mano de obra y estaba sancionado administrativa e incluso penalmente. Después de la reforma laboral de 1994, las legalizan. Los perjuicios que nos causan son muy claros:

- Económicos: Los contratos que realizan, lejos de crear empleo, sirven a las empresas como un instrumento fundamental de contratación de mano de obra precaria, barata e inestable.
- Organizativos: La libre capacidad de selección de quienes vayan a trabajar en la empresa usuaria, implica una sumisión total a los intereses de la ETT. Necesitados de un salario, la persona se “debe” a la empresa. Incluso si ésta infringiera sus derechos, la débil garantía del ejercicio de defensa de los derechos hace muy vulnerable al trabajador o trabajadora. Por otra parte, supone una cuña dentro del movimiento obrero, al generar en un mercado de competencia una división entre la clase trabajadora (de la empresa usuaria y los de la ETT), cuyos intereses no tienen la misma prioridad.
- Sindicales: Las garantías de contratación de quien ejerza sus derechos individuales y colectivos, quedan reducidas para quien tiene que “someterse” a contratos temporales.
- Prestaciones: Al cotizar sólo los días que trabajas, tardarás más tiempo en llegar a tener el tiempo necesario para acceder a una prestación (desempleo, bajas de enfermedad, incapacidad...). Asimismo, las percepciones económicas serán, con carácter general de menor cuantía. Existen sentencias judiciales que niegan el derecho a los trabajadores y trabajadoras de ETT a obtener las mejoras voluntarias que se reconocen en el convenio colectivo de la empresa usuaria.
- Sociales: Son claras las estadísticas y estudios que demuestran que los trabajadores temporales sufren hasta tres veces mayor número de accidentes en su puesto de trabajo.

ELEICIONES
SINDICALES



20.1. *¿Qué es un sindicato?*

Un sindicato es una organización compuesta por trabajadores y trabajadoras, entendiendo por tales no sólo a las personas empleadas, también se incluyen a las paradas, pensionistas, estudiantes, inmigrantes.

20.2. *¿Qué tipos de sindicatos hay?*

- Sindicatos profesionales o amarillos: son aquellos compuestos sólo por trabajadoras y trabajadores de una profesión específica y que defienden sólo los intereses de ese sector. Ejemplo: el sindicato de enfermería, el de pilotos, etcétera.
- Sindicatos unitarios o de clase: abarcan a la totalidad de la clase trabajadora, sin hacer ninguna distinción profesional. CC.OO. es uno de ellos.

20.3. *¿Cómo es CC.OO.?*

Además de ser unitario, nuestro sindicato tiene un carácter socio-político. Esto significa que no sólo se preocupa de las condiciones de trabajo o de temas laborales, sino que también lucha por todos aquellos aspectos que afecten a la vida de la clase trabajadora: educación y sanidad pública, pensiones y subsidios sociales dignos, etcétera. Y se posiciona políticamente frente a hechos como la Unión Europea, los Presupuestos Generales del Estado o la creación de empleo.

CC.OO. es un sindicato unitario y democrático, en el que trabajamos por conseguir la unidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras y en el que decidimos las actuaciones sindicales y nuestro funcionamiento a partir de las asambleas de las personas afiliadas y de los órganos de dirección y gestión que elegimos democráticamente.

21.

Es internacionalista, fomentamos la solidaridad con todos los pueblos del mundo.

CC.OO. es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

La afiliación a los sindicatos es fundamental ya que allí donde la fuerza sindical es importante se pueden negociar condiciones de trabajo mucho mejores; es una simple correlación de fuerzas entre las empresas y la clase trabajadora.

La única arma de la que disponemos es la organización y la unión. Si no existe esa organización que negocie en nombre de todos y todas nos encontraremos con que cada persona tendrá que negociar individualmente su situación con la empresa y eso es pretender que la oveja y el lobo lleguen a un acuerdo justo para las dos partes.

20.4. ¿Por qué afiliarme en CC.OO.?

Porque desde su creación, en plena dictadura, CC.OO. ha estado defendiendo y mejorando las condiciones de vida y de trabajo de nuestra clase mediante la reivindicación y la lucha.

- Para defender y mejorar tus derechos y los de los tuyos.
- Para fortalecer a la clase trabajadora.
- Por los servicios que presta el sindicato (seguros, vivienda, viajes, etcétera).
- Para tu defensa con la asesoría laboral y jurídica.
- Por la formación tanto profesional (cursos) como sindical y laboral.

Consideramos que el motivo fundamental por el que la gente debe afiliarse es el de estar organizados para defender mejor los intereses de la clase trabajadora, sobre todo de aquellos sectores, como la juventud y las mujeres, que sufren de manera más acuciante las consecuencias directas de la explotación: la precariedad, la temporalidad, la falta de seguridad en el trabajo... Somos conscientes de que cometemos fallos y que se puede mejorar, pero sólo con tu afiliación y participación podremos construir un sindicato más cercano a la juventud cuyas reclamaciones se hagan oír desde la empresa a la Administración.

21. Elecciones sindicales y representación sindical

21.1. *¿Qué son las elecciones sindicales?*

Son un proceso electoral por el cual las trabajadoras y trabajadores de una empresa eligen a sus representantes, que serán responsables de defender los derechos de sus compañeras y compañeros de trabajo, quienes encabezan las reivindicaciones y quienes negocian las condiciones de trabajo con la empresa.

Además, los y las representantes serán informados por la empresa de los contratos que se realicen y de su contenido, deberán justi-

ficar cualquier decisión que se tome en base a problemas económicos y dar a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria económica de la empresa.

Otra de sus funciones básicas es la convocatoria y dirección de las asambleas de trabajadoras y trabajadores, donde se debaten y deciden las cuestiones más importantes que afectan a la plantilla.

21.

21.2. *¿Qué son las horas sindicales?*

Según el número de personas que hayáis sido elegidas, tendréis una bolsa de horas sindicales al mes. Se utilizan durante la jornada laboral para desarrollar las funciones de representante sindical y, por supuesto, son retribuidas y equivalentes a horas de trabajo. Si las instalaciones lo permiten, el empresario deberá facilitar un local o despacho donde desarrollar esas funciones y uno o varios tablones de anuncios.

Es necesario que la empresa tenga entre 6 y 30 personas trabajadoras en la plantilla para poder elegir 1 representante de personal. Si tiene entre 31 y 50, corresponde elegir 3 representantes de personal.

Si la plantilla es de más de 50, se eligen delegadas y delegados sindicales, que a su vez constituirán el comité de empresa y elegirán un presidente o presidenta.

La elección se celebra en la propia empresa, y tiene derecho a presentarse cualquier trabajador o trabajadora que lleve un mínimo de 6 meses en la empresa. El voto puede ejercerlo cualquier trabajador o trabajadora con una antigüedad de 1 mes en la empresa.

21.3. ¿CC.OO.?

Comisiones Obreras, como sindicato mayoritario, tiene capacidad por sí solo de convocar elecciones sindicales en un centro de trabajo. Si hay acuerdo mayoritario de la plantilla, también pueden hacerlo los y las trabajadoras.

Comisiones Obreras es el primer sindicato en número de representantes y personas afiliadas del país. Se define como un sindicato de clase, lo que significa que defiende los intereses de toda la clase trabajadora y no sólo los de determinadas profesiones (como por ejemplo los sindicatos de pilotos o de médicos). Reivindicativo y sociopolítico, lo que quiere decir que lucha por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asumiendo la defensa de todo aquello que nos afecta como trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de la empresa.

El sindicato se organiza en territorios y en federaciones. Los territorios son las uniones comarcales, presentes en todas las comarcas asturianas, y las federaciones se dividen según los sectores laborales.

*Éstas son las uniones
comarcales y federaciones
de CC.OO. Asturias:*

Secretaría de Juventud de
CC.OO. Asturias

c/ Santa Teresa, 15, 4.ª planta.

33005 Oviedo

Teléfono: 985 25 71 99

aredondo@asturias.ccoo.es

Unión Comarcal de
Occidente

Las Vegas, 4, bajo. 33710 Navia

Teléfono: 985 473 295

ccoonavia@hotmail.com

Unión Comarcal de Tineo

Cabezas de San Juan, n.º 3, bajo.

33870 Tineo

Teléfono: 985 800 344

ccootineo@ccootineo.

telefonica.net

Unión Comarcal de Narcea

c/ Pintor Luis Álvarez, 8, 3.º

33800 Cangas del Narcea

Teléfono: 985 810 866

www.ccoonarcea.net

webmaster@ccoonarcea.net

Unión Comarcal de Grao

c/ Alonso de Grado, 32, bajo.

33820 Grao

Teléfono: 985 751 444

uc-grado@asturias.ccoo.es

Unión Comarcal de Avilés

Plaza Vaticano, s/n, 5.ª planta.

33400 Avilés

Teléfono: 985 566 717

ccoo.aviles@telecable.es

Unión Comarcal de Oviedo

c/ Santa Teresa, 15, bajo. 33005

Oviedo

Teléfono: 985 25 71 99

www.ccoooviedo.org

ucooviedo@asturias.ccoo.es

Unión Comarcal del Nalón

c/ Florentino Cueto, s/n

33930 La Felguera

Teléfono: 985 694 252

uc-nalon@asturias.ccoo.es

Unión Comarcal del Caudal

c/ Manuel Gutiérrez, 4

33600 Mieres

Teléfono: 985 464 761

uc-mieres@asturias.ccoo.es

Unión Comarcal Siero-Piloña

Marques de Canillejas, 22, 1.º

33510 Pola de Siero

Teléfono: 985 720 035

ucpolasiero@asturias.ccoo.es

Unión Comarcal de Gijón

c/ Sanz Crespo, 3, 2.º 33207

Gijón

Teléfono: 985 346 608

www.ccooasturias.es/gijon

Unión Comarcal de Oriente

Posada Herrera s/n, 2.º 33500

Llanes

Teléfono: 985 401 870

uc-oriente@asturias.ccoo.es

Federaciones regionales:

- Federación de Enseñanza de CC.OO. de Asturias
- Federación Agroalimentaria de CC.OO. de Asturias
- Federación de Industria de CC.OO. de Asturias
- Federación de la Industria del Textil-Piel, Química

y Afines de CC.OO. de Asturias (FITEQA)

- Federación de Servicios A la Ciudadanía (FSC)
- Federación de Sanidad de CC.OO. de Asturias
- Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Asturias
- Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Asturias (FECOHT)
- Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Asturias (COMFIA)
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. de Asturias (FECOMA)

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES**ORGANIZACIÓN SOLICITANTE**

NOMBRE ORGANIZACIÓN

FECHA

. / . / . .

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN

FIRMA DEL AFILIADO/A

De conformidad con la Ley de Protección de Datos, te comunicamos que los datos de carácter personal recogidos en este impreso serán incorporados a un fichero automatizado con la exclusiva finalidad de su uso dentro del sindicato, su grupo de empresas y las necesidades derivadas de la atención sindical y servicial.

ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA

ENTIDAD

FECHA

CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)

DETALLE DOMICILIACIÓN

TITULAR DEL RECIBO

CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN

TITULAR CUENTA DE CARGO

NÚMERO DE CUENTA

ENTIDAD OFICINA DC

ENTIDAD DE CRÉDITO (nombre, oficina, dirección, localidad)

FIRMA DEL TITULAR DE LA CUENTA

Muy Sres. míos: Con cargo a mi cuenta y hasta nuevo aviso, atiendan la presente orden de domiciliación