

LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO
¿QUÉ DEBES SABER?

Manual para la **emancipación**



www.ccoo.es/igualdaddetrato
www.emancipacionjoven.es



CC.OO.
Secretaría de Juventud

LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO
¿QUÉ DEBES SABER?

Manual para la **e**manipación

/CC.OO./

LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

¿QUÉ DEBES SABER?

Manual para la **Emancipación**

QUÉ DEBEMOS SABER EN NUESTRO TRABAJO

LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO, ¿QUÉ DEBES SABER?

EL CONTRATO

LA NÓMINA

EL SALARIO

LA JORNADA LABORAL

LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

LA EXCEDENCIA

LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

EL DESPIDO

EL DESEMPLEO

LOS DERECHOS Y DEBERES

¿QUÉ ES ESO DEL SINDICATO?

¿QUÉ SON COMISIONES OBRERAS?

EN RESUMEN...



Para acceder al mercado de trabajo debes tener más de 18 AÑOS; no obstante, también puedes trabajar siendo mayor de 16 AÑOS con la previa autorización de tus padres o tutores.

Existen dos modalidades de trabajo:

■ TRABAJO POR CUENTA PROPIA (AUTÓNOMOS)

Empresario individual: la persona realiza en nombre propio y por medio de una empresa cualquier tipo de actividad.

Comunidad de bienes: es una asociación de personas que son titulares de un bien común y les sirve de objeto para realizar un trabajo.

■ TRABAJO POR CUENTA AJENA (ASALARIADOS)

El ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES es el texto legal en el que se recogen cuáles son tus derechos y deberes como empleado o empleada de una empresa. Éste afecta a todos los trabajadores y trabajadoras del Estado español.

Sin embargo, dependiendo del sector o empresa donde trabajes, tu documento de referencia será el CONVENIO COLECTIVO, es decir, un acuerdo por escrito en el que se recogen las condiciones de trabajo de los empleados del sector o empresa y que es fruto de la negociación entre el empresario y las personas trabajadoras.

Para poder desarrollar un trabajo por cuenta ajena se necesita un CONTRATO.

EL CONTRATO

Es el pacto que el empresario y el trabajador realizan para que éste desarrolle una labor bajo la dirección del empresario y a cambio de una retribución (sueldo/salario).

Aunque la ley autoriza que el contrato sea tanto de palabra como por escrito, para evitar posibles entendidos **SOLICITA SIEMPRE QUE SE FORMALICE POR ESCRITO**. El empresario debe darte una **COPIA** del mismo en un plazo de **10 DÍAS**.

En el contrato **SIEMPRE** deben aparecer los siguientes **DATOS**:

- **DATOS PERSONALES**: nombre, apellidos, DNI y cargo de la persona que firma en nombre de la empresa.
- **DOMICILIO**: el domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y centro de trabajo donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios habitualmente.
- **DURACIÓN**: fecha de inicio y, en caso de contratos temporales, la duración previsible del mismo.
- **PERÍODO DE PRUEBA**: su duración no puede exceder de seis meses para los técnicos titulados y de dos para el resto de los trabajadores. Durante este período podrá romperse la relación laboral por cualquiera de las dos partes sin alegación alguna. Mediante convenio colectivo puede pactarse una duración inferior.
- **PROFESIÓN O CATEGORÍA** con la que entras a trabajar en la empresa.
- **Cuantía del SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y PERIODICIDAD DE SU PAGO**.
- **Duración y distribución de la JORNADA DE TRABAJO**.
- **Duración de las VACACIONES**.

También puede constar:

- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- Plazos de preaviso que hay respetar en caso de extinción de la relación laboral de trabajo.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.

TIPOS DE CONTRATO

CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA

Contrato indefinido.

Contrato indefinido a tiempo parcial.

Contrato indefinido de trabajadores con discapacidad.

Contrato fijo discontinuo.

Conversión de contratos temporales en indefinidos.

CONTRATOS TEMPORALES

Contrato en prácticas.

Contrato para la formación.

Contrato por obra y servicio determinado.

Contrato temporal de fomento de empleo (minusválidos).

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Contrato de sustitución o interinidad.

Contrato a tiempo parcial de duración determinada.

Contrato de relevo.

Contrato de minusválidos en centros especiales de empleo.

Contrato de puesta a disposición.

> Existen otros contratos muy específicos que no figuran aquí.

LA NÓMINA

Es el documento en el que figura el pago mensual del salario. Debes firmar dos copias, una es para el empresario y otra para ti.

Sin embargo, si el pago del salario se hace mediante abono bancario, no tendrás que firmar nada. Las PARTES de las que consta son:

- **ENCABEZAMIENTO:** identificación de la empresa y del trabajador o trabajadora.
- **DEVENGOS:** cantidad cobrada (incluye detalle de los conceptos que se cobran).
- **BASES DE COTIZACIÓN:** detalle de las bases aplicadas para calcular la cantidad cotizada a la Seguridad Social.
- **DEDUCCIONES Y LIQUIDACIÓN:** aportación del trabajador a las cuotas de la Seguridad Social, cuota sindical, retención del IRPF, anticipos y cobros.

EL SALARIO

Al trabajar en una empresa tienes derecho a recibir el pago de tu salario puntualmente, en PLAZOS QUE NO PUEDEN SER SUPERIORES A UN MES, por medio de recibo de salario o nómina.

- **LA CUANTÍA DEL SALARIO.** Viene establecida en el convenio colectivo de aplicación en tu empresa, pudiendo variar en función de factores como:
 - Categoría profesional
 - Jornada
 - Etc.

Nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional establecido por el Gobierno.

Además del salario tienes derecho a dos pagas extraordinarias que pueden o no ser prorrateadas durante los 12 meses.

LA JORNADA LABORAL

La duración máxima es de 40 HORAS SEMANALES y no más de 9 HORAS AL DÍA.

Para los trabajadores MENORES DE 18 AÑOS la jornada máxima es de 8 HORAS DIARIAS, incluyendo el tiempo de formación. La jornada puede ser partida, flexible, por turnos o nocturna.

Las HORAS EXTRAORDINARIAS no pueden ser más de 80 HORAS AL AÑO. Su realización está prohibida en período nocturno y a los MENORES DE 18 AÑOS. Se abonan económicamente o se compensan con descanso.

El DESCANSO MÍNIMO es de un día y medio ininterrumpido semanalmente, 15 minutos diarios por jornada continua, que pueden ser retribuidos o no según convenio colectivo, una hora diaria en jornada partida y 12 horas entre jornada y jornada de trabajo. En los MENORES DE 18 AÑOS el período de descanso diario es de 30 minutos y el semanal de dos días ininterrumpidos.

LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El contrato puede suspenderse temporalmente sin que éste se dé por finalizado. Dicha suspensión deja sin efecto la obligación de las dos partes: trabajar y remunerar el trabajo.

En algunos de los supuestos recibirás tu remuneración a través de la Seguridad Social, si bien la nómina te seguirá llegando desde tu empresa.

Las CAUSAS GENERALES para esta suspensión pueden ser:

- Por acuerdo entre ambas partes.
- Por las que estén reflejadas en el contrato.
- Por baja médica.
- Por maternidad o paternidad.
- Por riesgo durante el embarazo.

No obstante, otras CAUSAS pueden ser:

- Adopción o acogimiento preadoptivo en menores de 6 años.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Cierre legal de la empresa.
- Ejercicio de derecho a la huelga.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o de perfeccionamiento profesional.
- Suspensión del contrato por tres meses para la realización de cursos de reconversión o readaptación de las modificaciones técnicas del puesto de trabajo.
- Excedencia.

LA EXCEDENCIA

En este caso el contrato de trabajo se suspende a petición del empleado por las siguientes RAZONES:

- **FORZOSA:** cuando es elegido para ocupar un cargo público o sindical.
- **VOLUNTARIA:** necesitas llevar más de un año contratado en la empresa, la duración es de 2 a 5 años y no da derecho a reserva del puesto de trabajo pero sí preferencia cuando se produzca la vacante.
- **CUIDADO DE FAMILIARES:** durante el primer año tienes derecho a la reserva del puesto de trabajo. Si es por el cuidado de hijos la duración máxima es de 3 años y de 1 si es por familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Es decir, termina la relación laboral entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

CAUSAS:

- **POR ACUERDO DE LAS DOS PARTES:** lo habitual es que sea el trabajador quien pida la baja y puede ser por causa justificada o no.
- **SIN JUSTIFICAR:** tienes derecho al finiquito, pero no a indemnización.
- **JUSTIFICADA:** puede ser por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de pago, atrasos... En este caso, hay que solicitar la extinción del contrato en el Juzgado de lo Social y se reconoce el derecho a indemnización > **FINIQUITO = VACACIONES NO DISFRUTADAS, PARTE PROPORCIONAL DE PAGAS EXTRAS, COMPLEMENTO SALARIAL (SI LO TIENE) Y 45 O 33 DÍAS DE SALARIO POR AÑO TRABAJADO SEGÚN LA MODALIDAD CONTRACTUAL.**
- **POR ALGUNA COSA QUE FIGURE EN EL CONTRATO O PORQUE HA LLEGADO A LA FECHA DE SU FINALIZACIÓN.**
- **POR MUERTE, JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O EXTINCIÓN JURÍDICA DE LA PERSONA CONTRATANTE:** el trabajador tiene derecho a una indemnización de un mes de salario.
- **POR FUERZA MAYOR:** hechos extraordinarios que impidan el desarrollo del trabajo.
- **CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN:** ante situaciones económicas negativas de la empresa o cuando existan dificultades que impidan el correcto funcionamiento de la empresa.
- **CAUSAS OBJETIVAS LEGALMENTE PROCEDENTES:** falta de adaptación a los cambios tecnológicos del puesto de trabajo, falta de disciplina...

DESPIDO

- **DISCIPLINARIO (JUSTIFICADO):** producido por faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad, indisciplina, desobediencia, ofensas físicas o verbales al empresario, disminución continua o voluntaria de la productividad, embriaguez o toxicomanía que repercutan negativamente en la actividad laboral.
- **IMPROCEDENTE (INJUSTIFICADO):** cuando el empresario decide terminar la relación laboral antes de que finalice el contrato y tú no estás de acuerdo. ¿Qué debes hacer?:
 - **Acto de conciliación:** cuentas con 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido para presentar la solicitud de conciliación. Si no se llega a acuerdo, se presenta una demanda ante el Juzgado de lo Social.
 - **Demanda ante el Juzgado de lo Social:** se formula por escrito ante el Juzgado.
 - **Sentencia:** celebrado el juicio el juez responde en un plazo de cinco días.
 - A) **NULO.** Readmisión inmediata en el puesto de trabajo y abono del salario dejado de percibir, desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia.
 - B) **IMPROCEDENTE.** Readmisión o indemnización en el plazo de 5 días.
 - C) **PROCEDENTE.** Extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, ni salarios de tramitación.

> **En estas situaciones puedes contar con el asesoramiento y cobertura de CC.OO.**

EL DESEMPLEO

1 PRESTACIÓN

Tienes que haber cotizado a la Seguridad Social un período mínimo de **12 MESES** dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo.

La **SOLICITUD** se presenta en la oficina de empleo en la que estés inscrito dentro de los 15 días hábiles siguientes a la pérdida de trabajo. La **DURACIÓN** y **CUANTÍA** dependerá del tiempo y la cantidad cotizada.

Existe la posibilidad de percibir la prestación en un pago único.

2 SUBSIDIO

Puedes cobrarlo si cumples alguno de estos requisitos:

- Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
- Ser emigrante retornado.
- No haber cubierto el período mínimo de cotización para acceder a la prestación por desempleo.

La **SOLICITUD** se presenta en la oficina de empleo en la que estés inscrito.

DERECHOS Y . . .

DEBERES

DERECHOS

- Ocupar de forma efectiva tu jornada de trabajo.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- No ser discriminado.
- Respetar la integridad física y disponer de una política adecuada de salud laboral e higiene.
- Respetar tu dignidad y la consideración debida a tu dignidad.
- Recibir puntualmente la remuneración pactada.
- Cualquier otra condición establecida en el contrato de trabajo.
- Libre sindicalización.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Participación en la empresa.

DEBERES

- Cumplir con las obligaciones concretas de tu puesto de trabajo.
- Asistir con puntualidad al puesto de trabajo.
- Cumplir con las medidas legales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como con la higiene personal.
- Respetar la dignidad e intimidad de todas las personas en tu ámbito de trabajo, ya sean superiores o compañeros.
- Avisar con antelación y justificar las ausencias del puesto de trabajo.
- Cumplir con las órdenes y directrices del empresario en el ejercicio de su directiva.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ésta.
- Contribuir a la mejora de la productividad.

¿QUÉ ES ESO DEL SINDICATO?

¡OJO! SIEMPRE DEBES TENER EN CUENTA...

- No firmes el contrato sin leerlo.
- Tienes derecho a una copia de tu contrato.
- Infórmate por los compañeros de los toques de producción.
- Consigue el convenio colectivo del sector o rama en el que trabajas.
- Entérate de quién es tu representante sindical (delegado o comité de empresa).
- Comprueba que lo que cobras coincide con lo que figura en tu nómina.
- Verifica que la nómina está bien hecha.
- Revisa el precio de la hora en los descuentos por falta de puntualidad, huelga, etc.
- Ten claro que una cosa es el salario bruto y otra el neto.
- Comprueba que la empresa paga tu seguridad social (pide tu vida laboral).
- Verifica que la liquidación y el finiquito son correctos.
- No firmes el finiquito sin asesorarte antes.
- Conserva todas las nóminas, así como toda aquella documentación que sirva para demostrar que has trabajado.

Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

(Artículo 7 de la Constitución Española)

Podemos decir que un sindicato es una **ORGANIZACIÓN VOLUNTARIA Y PERMANENTE** de mujeres y hombres que se organizan con el objetivo de:

- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la vida de las personas.
- Proponer soluciones que aborden en libertad los temas que nos preocupan al conjunto de la sociedad (desempleo, educación, sanidad, medio ambiente, ocio y tiempo libre, solidaridad, etc.).

¿QUÉ ES COMISIONES OBRERAS?

Comisiones Obreras (CC.OO.) es un SINDICATO MAYORITARIO y es el sindicato más representativo del conjunto de la sociedad española.

Es el sindicato que, desde que existe la democracia en nuestro país, ha conseguido el mayor número de apoyos en las diferentes elecciones sindicales.

Pero CC.OO. NO SE PREOCUPA SÓLO DE LOS ASPECTOS LABORALES de las personas trabajadoras.

Además de defender la mejora de las condiciones de trabajo de los «curritos», en CC.OO. trabajamos por mejorar toda una serie de problemas mucho más amplios:

- Resolver el problema del desempleo.
- Defender la Igualdad de Sexos.
- Aumentar la Calidad de la Educación.
- Mejorar la Sanidad.
- Fomentar la Solidaridad.
- Preservar el Medio Ambiente.

Como ves, CC.OO. pretende ser, sobre todo, un sindicato útil a la gente y por eso hemos intentado crear una forma de funcionar que dé respuesta a todos los posibles problemas que tengan las personas. Por eso, hemos creado un tipo de organización que sepa dar respuestas especializadas a los problemas concretos que se le presentan a la gente.

* EN RESUMEN

RECUERDA QUE CC.OO SIEMPRE ESTÁ A TU DISPOSICIÓN PARA ASESORARTE EN CUALQUIER PROBLEMA O DUDA QUE TE PUEDA SURGIR A LO LARGO DE TODO ESTE PROCESO:

■ AL INCORPORARTE A UNA EMPRESA:

- Información sobre tu contrato.
- Convenio por el que te vas a regir.
- Salario que te corresponde y cómo leer tu nómina.
- Duración de la jornada, horarios, turnos y horas extras.

■ DURANTE TU ESTANCIA EN LA EMPRESA:

- Vacaciones, su distribución anual.
- Permisos o licencias retribuidas
- Salud laboral y bajas por accidente laboral o enfermedad común.
- Cómo realizar una petición de cualquier tipo a la empresa.

■ AL ABANDONAR LA EMPRESA:

- Comprobar la legalidad del Finiquito y Liquidación.
- Si se acaba tu contrato eventual denunciarlo, la mayoría son en fraude de ley.
- Si te despiden, estudiar su impugnación.
- Tramitar la prestación del paro o el subsidio social.

ES FUNDAMENTAL
QUE CONOZCAS **TUS DERECHOS**
PARA PODER RECLAMARLOS

www.ccoo.es/igualdaddetrato

www.emancipacionjoven.es

