



QUÉ DEBES SABER PARA EMPEZAR A "TRABAJAR"



Subvencionado por:



J!CCOO
www.jovenesccoo.es



INFORMACIÓN SOBRE TU CONTRATO

El contrato consiste en un pacto que se establece entre la empresa y tú, según el cual realizarás una labor bajo su dirección a cambio de una retribución económica. Se trata de un acuerdo entre trabajadores/as y empresarios/as que da lugar a derechos y obligaciones.

Es muy importante que leamos lo que vamos a firmar para saber a qué nos comprometemos y a cambio de qué.

Duración: establece la fecha de inicio del contrato y, en el caso de que sea temporal, la duración del mismo.

Período de prueba: se trata de un período durante el cual el contrato puede romperse por cualquiera de las dos partes (la empresa o tú) sin razón alguna. La duración de este período puede variar en función de la categoría profesional por la que seas contratado (el máximo varía entre los dos y los seis meses). Durante este tiempo, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El convenio colectivo puede mejorar algunos de los elementos que se han presentado aquí, y otros que no se han destacado, como por ejemplo las tablas salariales o la distribución de la jornada de trabajo. El convenio colectivo depende de la actividad de la empresa en la que trabajemos y de la provincia en la que desarrollamos nuestra actividad.

Jornada: la duración máxima de la jornada diaria es de nueve horas y el límite anual nunca podrá ser mayor del resultado de sumar 40 horas semanales. No obstante, te recomendamos que consultes tu convenio colectivo, puesto que puede mejorar las condiciones mínimas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Para los/as trabajadores/as menores de 18 años, la jornada máxima es de ocho horas diarias, no pudiendo realizar jornada nocturna e incluyendo el tiempo dedicado a la formación en los contratos que así lo estipulen.



Salario: se trata del pago que recibes a cambio de tu trabajo, y se compone de salario base y complementos. Los complementos son pluses que recibes por circunstancias de la empresa o tu trabajo, como por ejemplo nocturnidad, transporte, toxicidad, disponibilidad, puntualidad...

Ten en cuenta que una cosa es el salario bruto y otra el neto. La cantidad que recibes es el salario neto, y consiste en descontar del salario bruto tu cotización a la Seguridad Social y la retención de una cantidad que se destina al pago de impuestos.

Tu contribución a la Seguridad Social te asegura cobertura médica y económica en caso de accidente, y además financia el sistema de prestación por desempleo, la jubilación y la formación continua. La recaudación de este dinero por parte del Estado se realiza por una doble vía: por un lado, se te descuenta una parte proporcional de tu salario bruto y, por otro, la empresa lo paga directamente al Estado.

En tu contrato debe figurar la frecuencia con la que vas a recibir tu salario, que en ningún caso debe ser superior al mes.

No firmes tu contrato sin leerlo.

Pide una copia de tu contrato.



CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

Junto con el contrato, el documento de referencia en el que se recogen tus condiciones de trabajo es el convenio colectivo. Se trata de un acuerdo fruto de la negociación entre la representación empresarial y la representación elegida por los/as trabajadores/as.

Entre otros elementos, el convenio establece la duración y distribución de la jornada, el salario, el período de vacaciones y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral. Existen convenios sectoriales (textil, prensa, publicidad, etc.) de ámbito estatal y provincial, aunque en algunas ocasiones se firman convenios a nivel de empresa, que suelen mejorar las condiciones del sectorial y se adaptan a la realidad concreta del negocio y el centro de trabajo.

En cuanto empieces a trabajar consigue una copia del convenio colectivo de aplicación. Recuerda que la aplicación de uno u otro dependerá de la actividad de la empresa en la que estás trabajando y no de tu formación.



DURANTE

CÓMO LEER TU NÓMINA

La nómina es el documento en el que figura el pago mensual del salario.

Se te deben entregar dos copias para que las firmes al tiempo que recibes tu salario, una para la empresa y otra para ti. No obstante, si el pago del salario se hace por transferencia bancaria no tendrás que firmar nada.

Las partes de las que consta la nómina son:

- **Encabezamiento:** te identifica tanto a ti, como trabajador/a, como a la empresa.
- **Devengos:** se refiere a los conceptos que se cobran (salario base, complementos, horas extras...).
- **Bases de cotización:** fórmula aplicada para el cálculo de tu cotización a la Seguridad Social.
- **Deducciones y liquidación:** es el conjunto de cantidades tomadas de tu salario bruto para el pago de la cotización a la Seguridad Social o la retención del IRPF.



VACACIONES Y PERMISOS

Tu convenio colectivo o el contrato individual fija el número de días de vacaciones que tienes derecho a disfrutar al año, que en ningún caso será inferior a treinta.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a según convenio colectivo.

LA PROTECCIÓN DE TU SALUD EN EL TRABAJO

Tienes derecho a una protección eficaz de la seguridad y la salud en tu puesto de trabajo. Así mismo, el empresario está obligado a poner en marcha las medidas necesarias para la prevención de los riesgos laborales, principalmente en lo que se refiere a la evaluación de los riesgos, información y formación, consulta y participación, y de actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente.

Recuerda: en ningún caso deben ser los/as trabajadores/as quienes paguen las medidas para la protección de la seguridad y la salud (formación, equipo de protección individual, etc.).



LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los sindicatos son las organizaciones de trabajadores/as que se coordinan de manera voluntaria y permanente con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, así como para defender sus intereses económicos y sociales ante el Gobierno y los empresarios. Las personas que desarrollan esta labor en el ámbito de las empresas se denominan delegados/as sindicales, y su existencia y funciones son reconocidas y protegidas por la ley.

La figura del delegado sindical –que es elegido democráticamente– es la que encarna la representación legal del conjunto de trabajadores/as de una empresa. Su función es defender los intereses de las personas afiliadas al sindicato y del conjunto de trabajadoras/es.

Pregunta por la representación legal de los/as trabajadores/as en tu empresa; los/as delegados/as de personal están ahí para representarte y defender tus intereses frente a la empresa.

Tú, como trabajador/a, puedes postularte como delegado/a de personal, siempre y cuando tengas una antigüedad de al menos seis meses en la empresa.





EL DESPIDO, LA DIMISIÓN O EL FIN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La finalización de tu contrato, que es cuando termina la relación laboral entre tú y la empresa, puede deberse a diversas causas: por acuerdo de ambas partes; sin causa justificada; por causa justificada; por muerte, jubilación o invalidez permanente de la persona contratante; por fuerza mayor; o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entre otras.



El despido: puede ser disciplinario o improcedente.

En el caso de los despidos disciplinarios, los motivos son justificados y recaen sobre la responsabilidad de los/as trabajadores/as: falta de disciplina y obediencia, impuntualidad persistente, disminución continua o voluntaria de la productividad o embriaguez son algunos ejemplos de causas objetivas para un despido disciplinario.

Por otro lado, el despido improcedente, que sucede cuando el empresario decide terminar la relación laboral antes de que finalice el contrato y tú no estás de acuerdo, es injustificado, y sobre él vamos a prestar una mayor atención en este punto. Lo que debes hacer es lo siguiente:

- Acudir a la representación legal de los/as trabajadores/as y, si procede, a un/a abogado/a.
- Presentar la solicitud de conciliación: tienes 20 días hábiles para presentar este documento. Este procedimiento consiste en una llamada al empresario a que tenga presentes tus alegaciones. Es una manera de avisarle de que irás a juicio si no llegáis a un acuerdo previo.
- Si el acto de conciliación no tiene éxito, entonces debes demandar a la empresa ante el Juzgado de lo Social.
- Sentencia. Una vez celebrado el juicio, el juez tiene cinco días para responder. El resultado puede ser:
 - Nulo: el empresario está obligado a readmitirte y pagarte el salario que has dejado de percibir desde el momento del despido hasta la notificación de la sentencia.
 - Improcedente: puedes ser readmitido o indemnizado.
 - Procedente: ocurre como en los despidos disciplinarios; no tendrías derecho a indemnización.

En estas situaciones puedes contar con el asesoramiento y cobertura de Comisiones Obreras.

FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN

Cuando tu contrato finaliza, debes recibir el salario correspondiente a los días de vacaciones no disfrutados (si los hubiera) y la parte proporcional de pagas extras.

INDEMNIZACIÓN

La indemnización es el dinero que recibes cuando tu contrato finaliza por causa justificada o cuando el Juzgado dictamina que has sido despedido improcedentemente.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Para recibir la prestación por desempleo tienes que haber cotizado a la Seguridad Social durante, al menos, 12 meses. Para beneficiarte de ella debes llevar el formulario de solicitud a la oficina de empleo en la que estás inscrito dentro de los 15 días hábiles siguientes a la pérdida del trabajo.

La cuantía que recibirás y el tiempo máximo durante el que podrás percibirla dependerán tanto del tiempo que estuviste cotizando como de la cantidad aportada durante este período.





J!CCOO
www.jovenesccoo.es

Subvencionado por:

