

leer · compartir · luchar

GUÍA DE DERECHOS LABORALES

PARA JÓVENES



Contacta con el sindicato *LAB*:

ARABA

GASTEIZ Fermin Lasuen, 13-behea PK 01013
945 25 58 77 gasteiz@lab.eus

LAUDIO Nervión, 1-2 PK 01400
94 672 27 14 laudio@lab.eus

BIZKAIA

BARAKALDO Aldapa, 12-solairuartea PK 48901
94 418 01 25 barakaldo@lab.eus

BASAURI Particular de Araba, 3-behea PK 48970
94 449 81 21 basauri@lab.eus

BILBO Errekalde Zumarkalea, 62-behea PK 48010
94 470 69 00 bilbo@lab.eus

DURANGO Komentu kalea, 9 behea PK 48200
94 681 85 09 durango@lab.eus

ERANDIO San Agustin plaza, 3-1. PK 48950
94 467 01 56 erandio@lab.eus

GERNIKA Juan Kaltzada, 4-2. PK 48300
94 625 39 41 gernika@lab.eus

GIPUZKOA

DONOSTIA San Bladi, 1-behea PK 20013
943 45 86 40 donostia@lab.eus

EIBAR Bidebarrieta, 10-1. PK 20600
943 82 04 89 eibar@lab.eus

ORERETA Nafarroako Hiribidea, 61-2. Ezk PK 20100
943 34 45 41 orereta@lab.eus

TOLOSA Gorosabel Pasealekua, 29-1. PK 20400
943 67 00 26 tolosa@lab.eus

ZARAUTZ Zigordia, 11-1. Esk. PK 20800
943 89 43 74 zarautz@lab.eus

IPAR EUSKAL HERRIA

BAIONA 7 Coursic Karrika PK 64100
05 59 59 50 20 baiona@lab.eus

NAFARROA

ALTSASU Arkangoa kalea, 4-2. PK 31800
948 56 41 75 altsasu@lab.eus

IRUÑEA Arga ibaia kalea, 12-14 behea PK 31014
948 22 11 30 irunea@lab.eus

LIZARRA Gustavo de Maeztu, 4 PK 31200
948 55 08 33 lizarra@lab.eus

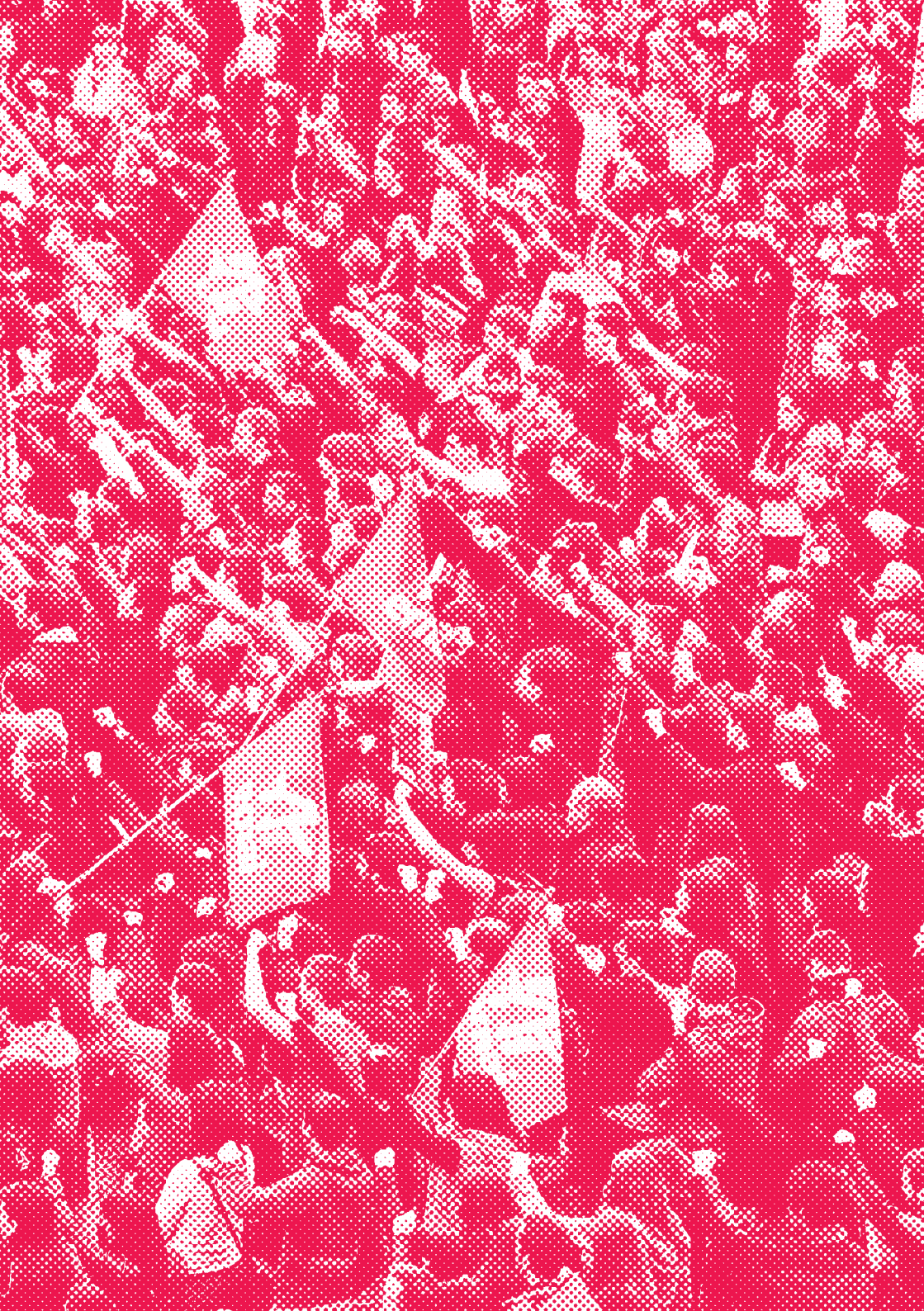
Contacta con la organización juvenil *ernai*:

harremanak@ernaigazte.cc

www.ernaigazte.cc

leer • compartir • luchar
GUÍA DE DERECHOS LABORALES
PARA JÓVENES





1. PRESENTACIÓN

2. ANTES DE ENTRAR EN EL MERCADO LABORAL

- 2.1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
- 2.2. ¿Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?
- 2.3. ¿Y SI NOS PROPONEN TRABAJAR COMO AUTÓNOMO?
- 2.4. ¿Y SI SOMOS BECARIAS?

3. EL CONTRATO LABORAL

- 3.1. CONTRATO FIJO O INDEFINIDO
- 3.2. CONTRATO TEMPORAL
 - 3.2.1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO
 - 3.2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O ACUMULACIÓN DE TAREAS
 - 3.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD
 - 3.2.4. CONTRATO DE INSERCIÓN
- 3.3. CONTRATO FORMATIVO
 - 3.3.1. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
 - 3.3.2. CONTRATO EN PRÁCTICAS

4. UNA VEZ FIRMADO EL CONTRATO

- 4.1. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PUEDE CONVERTIRSE EN INDEFINIDA
- 4.2. EL PERIODO DE PRUEBA
- 4.3. EL CONVENIO COLECTIVO
- 4.4. LA NÓMINA Y EL SALARIO
- 4.5. LA JORNADA LABORAL
- 4.6. LA SALUD LABORAL
- 4.7. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

5. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

- 5.1. DESPIDO: 20 DÍAS PARA RECLAMAR
- 5.2. LA LIQUIDACIÓN Y EL FINIQUÍTO
- 5.3. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN ERABAKI!

1. PRESENTACIÓN

Tenemos ante nosotras un **futuro que no pinta nada bien**. Con la excusa de la crisis, la burguesía, con el único objetivo de seguir acumulando capital, continúa recortando los derechos del pueblo trabajador.

Las consecuencias de esta sistema explotador las sufre, por lo tanto, el pueblo trabajador. Trabajadoras, desempleadas, autónomas, pensionistas, estudiantes, mujeres, migrantes, jóvenes... **todas formamos parte de la clase trabajadora**, y todas somos el objetivo de esta nueva ofensiva del capital.

Si el futuro no pinta bien, **el panorama que nos encontramos las jóvenes frente a frente es todavía peor**. Somos un colectivo especialmente oprimido, dado que formamos una mano de obra barata y una mercancía fácil. Por desgracia, conocemos muy bien qué es la precariedad, es más, la palabra precariedad se escribe con sangre de trabajadoras jóvenes.

Los empresarios y el capital se organizan para defender sus intereses de clase. La gestión del poder económico y político esta en sus manos, y las trabajadoras solo somos mercancía con la que seguir acumulando y ampliando capital.

La gravedad de la situación y la **necesidad de la defensa de los intereses de la juventud y la clase trabajadora nos ha llevado a la formación de una alianza entre ERNAI y LAB**. Debemos organizarnos para realizar iniciativas conjuntas y luchar por los intereses de clase. La precariedad es la oferta que nos realizan. La soberanía es nuestra decisión.

Hacia esa soberanía plena, y como un paso más en esta alianza, te presentamos esta GUÍA que tienes entre manos. Aún sabiendo que las leyes y normas del mercado actual están construidas contra nosotras, **creemos que es indispensable estar informadas**. Conocer cuáles son nuestros derechos, dónde se sitúa la lucha... tiene una enorme importancia.

Nos hacen creer que las jóvenes entramos solas al mercado laboral. Así nos hemos sentido. EEs, por lo tanto, la hora de darle la vuelta a esta situación. Tenemos que luchar por los derechos que nos corresponden en aras a construir un nuevo modelo laboral. **Y esa lucha será colectiva, o no la podremos ganar**.

La lucha es el único camino. Mediante la lucha logramos los derechos que ahora nos quieren arrebatar, y únicamente organizándonos, luchando colectiva y sindicalmente, lograremos revolucionar el sistema.

Hemos tomado la determinación de construir el futuro Estado socialista, feminista y euskaldun y con la lucha de la clase trabajadora y juvenil ¡la victoria es nuestra!

2. ANTES DE ENTRAR EN EL MERCADO LABORAL

Cuando estemos buscando un empleo, debemos tener en cuenta que:

En el acceso al empleo rige el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, son **ilegales aquellas ofertas de empleo que de forma injustificada excluyan a cualquiera de los dos sexos.**

Los servicios públicos de empleo cuyas oficinas se encuentran en nuestros pueblos y barrios tienen adjudicada lo que se conoce como intermediación laboral.

La intermediación laboral es un servicio de carácter público que trata de poner en contacto las demandas de empleo de las personas inscritas con las ofertas empresariales. Si bien se ha demostrado la ineficacia de los actuales servicios públicos de empleo, no por ello debemos dejar de inscribirnos. **Solo las personas inscritas en los servicios públicos de empleo tendrán la consideración de demandantes de empleo.**

Cuando estemos cobrando una prestación, la inscripción y su renovación periódica será obligatoria bajo sanción de pérdida de la misma.

En la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo pueden autorizar agencias de colocación y ETTs cuando actúen como tales. Estas entidades debidamente autorizadas no podrán cobrar por ejercer esta actividad ni a las personas demandantes de empleo ni a las empresas: **la intermediación laboral es gratuita.**

2.1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las ETTs son el ejemplo claro de la lógica del sistema capitalista. Trafican con la mano de obra sin ningún tipo de obstáculo. De esta forma, además de actuar como agencias de colocación, pueden contratar a trabajadoras con el objetivo de ponerlas a disposición de otra empresa. Así, las trabajadoras contratadas por las ETTs pasan a formar parte de esta segunda empresa (“empresa usuaria”) sin ser de su propia plantilla y con el objetivo de realizar el trabajo temporal por el que han sido contratadas.

La ETT firma con la empresa usuaria lo que se denomina contrato de puesta a disposición. Por otro lado, la ETT debe suscribir por escrito con la trabajadora el contrato de trabajo temporal que podrá ser cualquiera de los siguientes que mencionaremos más adelante.

Las ETTs no pueden contratarse para realizar trabajos considerados especialmente peligrosos.

Los derechos de las personas contratadas por las ETTs son los que establece el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria, así como el transporte u otros servicios colectivos (comedor) que puedan existir en esta.

La realización mediante estas contrataciones de trabajos permanentes en la empresa usuaria o la realización de trabajos distintos de los contratados, constituye un fraude. Esta situación es ilegal y los responsables son tanto la ETT como la empresa usuaria.

La representación sindical de la empresa usuaria, también representa los intereses de las trabajadoras contratadas mediante ETTs, por lo tanto, para informarnos del convenio colectivo, para saber si los trabajos que realizamos nos corresponden o no, lo mejor es no dudar y **ponernos en contacto con dichos representantes.**

2.2. ¿ Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?

Cuando entramos al mercado laboral, las jóvenes apenas tenemos información. Pero tenemos que tener claro que aunque no firmemos un contrato de trabajo, **no significa que no exista relación laboral.** Es más, cuando no existe contrato escrito, la legislación establece que se presume que la relación **laboral es indefinida y a jornada completa.**

Por lo tanto, el no tener contrato escrito no implica que no haya normas o leyes que lo regulen: **se aplica el convenio colectivo y normas laborales en las mismas condiciones** que a quien tiene contrato por escrito y, la empresa, también tendría que darnos de alta en la seguridad social.

De todas maneras, esta claro que la no formalización del contrato de trabajo suele responder al interés empresarial de **eludir el cumplimiento de la legislación laboral,** como el alta en la seguridad social y correspondiente pago de las cotizaciones. Es lo que se conoce como "trabajo sumergido" (o trabajar en negro).

En estos casos, es **importante guardar aquellos documentos y cualquier tipo de prueba que sirvan para demostrar que se ha estado trabajando** para poder reclamar tus derechos. Dichas pruebas pueden ser albaranes, facturas, planificaciones de la jornada... cualquier cosa que pruebe nuestro trabajo en la empresa.

Igualmente, es muy importante saber **cuál es el convenio colectivo** de la empresa. Para ello, lo más fácil es contactar con el sindicato.

Debemos de tener muy claro que el no tener contrato no significa que no tengamos derechos. Para dar comienzo a la lucha por los derechos que nos corresponden, es mejor acudir al sindicato, exponer nuestro caso e iniciar una lucha colectiva que realizarla por nuestra cuenta e individualmente.

2.3. ¿ Y SI NOS PROPONEN TRABAJAR COMO AUTÓNOMO?

Si trabajamos en régimen de autónomo, el horario, la jornada laboral, el salario... los decidimos nosotras, y lo único que se debe justificar es producto realizado o el resultado. Es decir, si el trabajo a realizar es pintar una casa, el compromiso que tenemos como autónomas es pintar la casa como es debido y en el plazo señalado.

Si el trabajo que se va a desarrollar **tiene las características del empleo por cuenta ajena es un fraude que nos obliguen a trabajar en el régimen de autónomos.**

Las características básicas del empleo por cuenta ajena son entre otras: hallarse subordinado a las órdenes de la empresa en cuanto a la forma de realizar el trabajo; el sometimiento a una disciplina normalmente en las dependencias de la empresa; la sujeción a una jornada y horario (más o menos) determinados... sin que sea necesario que concurren conjuntamente todos estos elementos.

Con este fraude las empresas pretenden eludir la normativa laboral y aplicación del convenio colectivo y trasladar a la trabajadora todas las obligaciones que le corresponden a la empresa como el alta y pago en exclusiva de las cotizaciones a la seguridad social en el régimen de autónomos. Tampoco existiría el despido, puesto que no existe contrato.

En estos casos, es **importante guardar aquellos documentos y cualquier tipo de prueba que sirvan para demostrar que se trata de un empleo por cuenta ajena** para poder reclamar tus derechos.

2.4. ¿Y SI SOMOS BECARIAS?

Las becas suponen una ayuda económica con el fin de facilitar la realización de unos estudios sin que les sea exigible la realización de ningún trabajo a favor de quien concede la beca o de un tercero. Es por ello por lo que a las becarias no se nos reconoce una relación laboral.

Pero conocemos la realidad. Por eso, debemos tener en cuenta no lo que se regula en la convocatoria de la beca sino lo que en realidad ocurre para determinar si realmente existe o no relación laboral.

Si como becaria se nos encomiendan **tareas de escasa proyección formativa, pero indispensables para el desarrollo de la actividad normal del centro, de forma que de no ser realizados por personas becarias deberían cubrirse por personal de plantilla, la relación es laboral y así debe de exigirse.** Para ello no dudes en acudir al sindicato.

3. EL CONTRATO LABORAL

Las jóvenes vivimos en una situación precaria permanente. Por eso, podemos pensar que el firmar un contrato laboral puede acabar con esta situación. Por desgracia no es así.

El contrato de trabajo es el acuerdo por el que la persona contratada presta sus servicios por cuenta y orden de la empresa a cambio de una retribución. El contrato de trabajo supone la obligación para la empresa de darnos el **alta en el Régimen General de la Seguridad Social** y, en el plazo de 10 días, registrarlo en el Servicio Público de Empleo.

Para conocer los derechos y obligaciones laborales, la normativa básica se encuentra en el

denominado Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores es la legislación que estipula los derechos elementales que nos corresponden. Por eso es **necesario saber cuál es el convenio colectivo que se aplica en la empresa**, pues será éste quien regule el salario, horario...

Por otra parte, la tipología de contrato puede agruparse en dos grandes modalidades: según **la duración**: contratos indefinidos y temporales... y **según la jornada**: contratos con jornada completa o jornada parcial:

3.1. CONTRATO FIJO O INDEFINIDO

No tiene plazo de finalización y, por lo tanto, solo podrá darse por terminado por voluntad de la trabajadora contratada o por decisión unilateral de la empresa legalmente justificada. Por lo tanto, **será un despido improcedente o nulo la finalización de un contrato indefinido por decisión de la empresa sin causa legal que lo justifique**.

3.2. CONTRATO TEMPORAL (O DE DURACIÓN DETERMINADA)

Los contratos temporales son legales cuando el trabajo para el que se contrata tenga también carácter temporal. Por tanto, no vale solo la voluntad de las partes, se tiene que justificar que el trabajo contratado es temporal (para un servicio determinado, sustitución o por flujos de la producción).

Quienes tenemos este tipo de contrato tenemos los mismos derechos laborales que las trabajadoras con contrato indefinido, no se pueden imponer condiciones laborales inferiores justificadas por el carácter temporal del contrato.

Los contratos temporales más utilizados entre otros son:

3.2.1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

OBJETO: la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía propia dentro de la empresa. No estaría justificada para la realización de tareas habituales u ordinarias de la empresa.

DURACIÓN: hasta que finalice el trabajo contratado. Si el contrato fija una duración, deberá considerarse orientativa ya que el fin de contrato está determinado por el fin del trabajo contratado. En cualquier caso, no podrán tener una duración superior a **3 años, ampliable hasta 12 meses más** por convenio colectivo. **Transcurridos estos plazos el contrato se convierte en indefinido**.

3.2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O ACUMULACIÓN DE TAREAS

OBJETO: hacer frente a la acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose

de la actividad normal de la empresa.

DURACIÓN: máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses (ampliable por convenio colectivo) contados a partir del momento en que se produzcan las causas.

3.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD.

OBJETO: sustituir a trabajadoras con derecho a la reserva del puesto de trabajo siempre que en el contrato se especifique el nombre y la causa de la sustitución.

DURACIÓN: En principio incierta, por lo que durará hasta la incorporación de la trabajadora sustituida o la pérdida por esta de la reserva del puesto de trabajo. En el contrato de interinidad por cobertura de vacante la duración será el tiempo que dure el proceso de selección, con un máximo de 3 meses sin que se pueda suscribir otro contrato de interinidad para ese mismo proceso.

3.2.4. CONTRATO DE INSERCIÓN

OBJETO: contratar personas desempleadas por parte de la Administración pública o entidades sin ánimo de lucro, para realizar una obra o servicios de interés general o social, como forma de adquirir experiencia profesional.

DURACIÓN: Las personas contratadas, no podrán ser recontratadas de esta manera hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato que haya durado más de 9 meses en los últimos 3 años.

3.3. CONTRATO FORMATIVO

Este tipo de contratos de trabajo se dirigen a nosotras, las jóvenes. La intención es proporcionar formación y práctica profesional. **La característica principal es su carácter precario**, es decir, sueldos bajos con un mayor interés empresarial por cubrir puestos de trabajo a costo reducido que por proporcionar una formación.

3.3.1. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

PERSONAS DESTINATARIAS: Para jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años. No obstante, mientras en el Estado español el desempleo sea superior al 15%, también se podrá contratar con esta modalidad a las jóvenes menores de 30 años. También se requiere carecer de cualificación profesional.

JORNADA: no puede realizarse a tiempo parcial. El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% de la jornada durante el primer año, y del 85% durante el segundo. El resto, como mínimo, debe dedicarse a formación que de forma obligatoria debe ser impartida por cuenta de la empresa.

SALARIO: en proporción a la jornada efectiva de trabajo y según lo dispuesto en el convenio colectivo para este tipo de contratos, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), también en proporción al trabajo efectivo. De todas maneras, al restar el tiempo dedicado a la formación el salario sí es normalmente inferior al SMI.

DURACIÓN: mínimo 1 año, máximo 3 años.

3.3.2. CONTRATO EN PRÁCTICAS

PERSONAS DESTINATARIAS: Jóvenes con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o certificación profesional, dentro de los 5 años siguientes a la finalización de los estudios (7 años para personas con discapacidad). Asimismo, se exige no haber estado contratado bajo esta modalidad por tiempo superior a 2 años (en la misma empresa u otra distinta por la misma titulación o certificado de profesionalidad y para el mismo puesto de trabajo, o bien en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad). No obstante, de forma transitoria y hasta que el desempleo en el Estado español no baje del 15%, se permite hacer estos contratos a menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los estudios.

FORMA: en modelo oficial donde deberá aparecer: la titulación de la persona contratada, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar.

JORNADA: puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

SALARIO: será eel fijado en el convenio colectivo. Si el convenio colectivo no fija nada, el salario no puede ser inferior al 60% o al 75% del salario fijado para el puesto de trabajo durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

DURACIÓN: No puede tener una duración inferior a 6 meses ni superior a 2 años. A la terminación del contrato la empresa debe entregar un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas desarrolladas en cada uno de ellos.

4. UNA VEZ FIRMADO EL CONTRATO

Hemos visto los diferentes contratos laborales. Una vez firmado alguno de ellos, nos hace falta saber otro tipo de cuestiones:

4.1. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PUEDE CONVERTIRSE EN INDEFINIDA.

Aunque parezca mentira, la contratación temporal puede convertirse en indefinida. ¿Cuándo?

- Por acuerdo de ambas partes.
- Por estar así regulado en el convenio colectivo.
- Cuando el contrato temporal sea un fraude por encubrir la realización de trabajos fijos o permanentes de la empresa.
- Cuando se supera el tiempo máximo de duración del contrato temporal y se sigue trabajando.
- Cualquiera que haya sido la modalidad de contrato cuando no te hayan dado de alta en la seguridad social, por un tiempo igual al que legalmente corresponda como periodo de prueba.

- Cuando de forma continuada o no, se hayan suscrito dos o más contratos temporales (excluidos los de interinidad, inserción y formativos) durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses, bien de forma directa o a través de una ETT, para el mismo o diferente puesto de trabajo en la misma empresa.

4.2. EL PERIODO DE PRUEBA

En el contrato de trabajo, tanto indefinido como temporal, se puede establecer un periodo de prueba durante el cual la empresa puede comunicar la finalización del contrato sin más justificación que no haber superado el periodo de prueba y sin derecho a indemnización alguna.

La duración será la que establezca libremente el convenio colectivo. En su defecto, la ley fija una duración máxima: no podrá exceder de 6 meses para las personas técnicas tituladas y de 2 meses para las demás trabajadoras (o de 3 meses en las empresas de menos de 25 de plantilla).

A tener en cuenta:

- El pacto de prueba será **nulo** cuando se hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- El período de prueba se computará a los efectos de **antigüedad** una vez superado el mismo.
- El denominado **contrato de emprendedores**, sea cual sea la categoría profesional, tiene asignado por la ley un **periodo de prueba de 1 año**, a pesar de contradecir por abusiva la regulación contenida en la Carta Social Europea.

4.3. EL CONVENIO COLECTIVO

La negociación colectiva, forma parte del ejercicio de la libertad sindical y es el instrumento de acción colectiva por el que las organizaciones sindicales participan y acuerdan las condiciones laborales con la representación empresarial mediante un convenio colectivo.

El convenio colectivo es el acuerdo escrito entre la empresa -o sus organizaciones representativas- y la representación sindical mayoritaria por el que se regulan los derechos y obligaciones laborales y cualesquiera otras materias de interés colectivo.

El convenio colectivo es de aplicación obligatoria con carácter general a la totalidad de empresas, trabajadores y trabajadoras incluidas en su ámbito de actividad económica. Supone así la regulación de los derechos laborales más allá de los mínimos regulados en la normativa laboral (Estatuto de los Trabajadores...), e incluso para regular derechos que la normativa no contempla.

La ofensiva en contra de los derechos laborales, con la crisis como coartada, ha puesto también a **la negociación colectiva en el punto de mira**. El objetivo de esta ofensiva es que las condiciones laborales sean impuestas unilateralmente por la empresa.

Un convenio colectivo para la mejora de las condiciones laborales siempre es la consecuencia de la lucha colectiva y sindical. No podemos dudar en tomar parte en las movilizaciones de nuestra empresa o sector en defensa de la negociación colectiva y de un buen convenio colectivo.

4.4. LA NÓMINA Y EL SALARIO

La nómina es el documento en el que figura el pago mensual del salario. En ella queda reflejado:

- La identificación de la empresa que paga el salario y de quien la recibe.
- El salario recibido con el detalle de los conceptos que lo integran.
- Las bases de cotización a la seguridad social.
- Deducciones y liquidaciones: las aportaciones a la seguridad social e IRPF (Hacienda).

El salario debe recibirse puntualmente, en los plazos acordados, que no podrán ser nunca superiores a un mes. Además del salario, se percibirán dos pagas extraordinarias. **La cuantía de nuestro salario la encontraremos en el convenio colectivo aplicable en la empresa.** No dudes en consultarlo en el sindicato.

4.5. LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral será con carácter general la que se acuerde en el convenio colectivo.

La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y no más de 9 al día (8 de ser menor de 18 años, incluido en su caso, el tiempo dedicado a la formación).

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, y el descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido (2 días si somos menor de 18 años).

Anualmente la empresa debe elaborar el calendario laboral que deberá estar expuesto en un lugar visible del centro de trabajo.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas (4 horas si eres menor de 18 años), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para menores de 18 años).

Por otro lado, en lo que corresponde a las horas extras, es **legal realizar voluntariamente 80 horas anualmente.** Debemos decir, aún así, que la mayoría de las veces estas horas se realizan bajo presión y de una manera insolidaria con el resto de trabajadoras.

4.6. LA SALUD LABORAL

Comúnmente se relaciona la protección de la salud laboral con el riesgo a sufrir un daño

físico. Pero la salud laboral va más allá e incluye **la prevención** tanto del daño físico como del psicológico.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son la punta del iceberg, pero hay muchas situaciones que no se suelen visualizar, como el trabajo con productos tóxicos o cancerígenos, ruido, manipulación de cargas pesadas, ritmos de trabajo, presiones, situaciones de acoso ...

Siempre se pueden evitar los daños a la salud. **No es cierto que la siniestralidad laboral sea una cuestión de mala suerte.** La cruda realidad es un incumplimiento grave por parte de las empresas de las más elementales medidas de prevención y seguridad en materia de salud laboral siempre como consecuencia de la intención de estas de bajar costes e incrementar las ganancias.

4.7. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

A parte de otros que se puedan regular en el convenio colectivo, con carácter general la legislación laboral reconoce como derechos y deberes:

Derechos:

- Ocupar de forma efectiva nuestra jornada de trabajo.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- No ser discriminada.
- Respetar la salud y disponer de una política adecuada de prevención de riesgos laborales.
- Respetar nuestra intimidad y la consideración debida a nuestra dignidad.
- Recibir puntualmente la remuneración que corresponda.
- Libre afiliación sindical.
- Huelga.
- Reunión.
- Participación en la empresa.

Deberes:

- Cumplir con las obligaciones concretas de nuestro puesto de trabajo.
- Asistir con puntualidad.
- Cumplir con las medidas legales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como la higiene personal.
- Respetar la dignidad e intimidad de todas las personas en su ámbito de trabajo.
- Avisar con antelación y justificar las ausencias al trabajo.

- Cumplir las órdenes y directrices en el ejercicio de la actividad a desarrollar.
- Contribuir a la mejora de la productividad.

5. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

Los contratos de duración superior a 1 año exigen a la empresa comunicar el fin de contrato por escrito, con un preaviso de 15 días. Por ello, es importante que en la notificación se firme un recibo haciendo constar la fecha en la que se entrega el preaviso.

El incumplimiento del preaviso obliga a la empresa a abonar una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

La finalización del contrato temporal (excepto en los contratos de interinidad, inserción y formativos) da derecho a una **indemnización de 12 días, por año trabajado partir del 2015**. Esta indemnización será incluida en la liquidación.

Si consideramos que el contrato temporal y su finalización no ha sido legal, disponemos de un plazo de **20 días para presentar la reclamación** (excluidos los días festivos). En estos casos lo mejor es que acudamos al sindicato.

5.1. EL DESPIDO. 20 DÍAS PARA RECLAMAR

Toda decisión empresarial de dar por finalizada la relación laboral o contrato de trabajo exige la comunicación escrita a la trabajadora explicando las causas que legalmente lo justifican. Dos grandes supuestos:

Despido objetivo: es aquel por el que la empresa da por finalizada la relación laboral aduciendo causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -crisis-. Cuando estos despidos son colectivos se exige tramitar un **ERE** (Expediente de Regulación de Empleo) y su negociación con la representación sindical de la empresa. La indemnización en estos despidos es de 20 días de salario por año trabajado (incluidas las pagas extras) con el tope de una anualidad.

Despido disciplinario: la empresa da por finalizado el contrato de trabajo aduciendo el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora, sin derecho a indemnización alguna. En cualquier caso, la decisión de la empresa de despedir **puede ser recurrida judicialmente en el improrrogable plazo de 20 días hábiles (descontados festivos) desde que se notifica**. Acude al sindicato.

La reclamación por despido puede dar lugar a que judicialmente sea declarado:

Despido procedente: se considera que la empresa ha despedido legalmente. No hay derecho a indemnización alguna.

Despido improcedente: la empresa no ha justificado o no ha demostrado las causas

alegadas para despedir. La empresa podrá optar entre readmitir a la persona despedida en su puesto de trabajo (si fuera representante sindical la opción es de ésta) o pagar una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con el tope de 42 mensualidades.

Despido nulo: cuando se acredite que la motivación del despido responde a un interés discriminatorio por razón de sexo, nacionalidad, opción política. La consecuencia es la obligación para la empresa de readmisión con el pago de los salarios dejados de cobrar desde el despido hasta la readmisión.

5.2. LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

La **liquidación** no es otra cosa que el documento en el que se relacionan las cantidades recibidas durante el tiempo trabajado y que, al momento de la finalización de la relación laboral, están pendientes de pago: días del mes en curso pendientes, parte proporcional de las pagas extraordinarias, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, la indemnización que corresponda... y cualquier otro tipo de deuda pendiente de pago. Se acompañará también la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo.

Lo que se conoce como **finiquito** es el documento que, además de la liquidación, incluye la expresión de que la firma del documento por parte del o de la trabajadora supone estar conforme con todo lo que se cobra y con la finalización del contrato, de tal manera que supone una renuncia a reclamar con posterioridad. Por lo tanto, **nunca debemos de firmar un finiquito que contenga una renuncia a reclamar, si no hay seguridad de que todo está bien**. No es legal que la empresa condicione el pago de la liquidación a la firma del finiquito con cláusula de renuncia. No dudemos en requerir la presencia de la representación sindical de la empresa.

5.3. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El fin de la relación laboral **por causas ajenas a la voluntad** de la trabajadora da derecho al cobro de una prestación por desempleo cuya cuantía y duración será de acuerdo al tiempo y cuantía de la cotización realizada. En consecuencia, no se reconoce derecho a prestación alguna cuando la causa del cese en el trabajo sea voluntaria.

Plazo: deberá solicitarse en el plazo de 15 días desde el cese involuntario en el trabajo (fin de contrato temporal, despido, ERE...). La solicitud exige inscribirse como demandante de empleo y renovarla periódicamente si no se quiere perder el derecho al cobro de la prestación.

Cuantía: Los primeros 180 días el 70% de la base reguladora. El resto de días, el 50% de dicha base. La base reguladora es la media de la cotización por desempleo de los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo.

Duración: en atención a los días cotizados según la siguiente tabla:

DÍAS DE COTIZACIÓN	DÍAS DE PRESTACIÓ
360 - 539	120
540 - 719	180
720 - 899	240
900 - 1.079	300
1.080 - 1.259	360
1.260 - 1.439	420
1.440 - 1.619	480
1.620 - 1.799	540
1.800 - 1.979	600
1.980 - 2.159	660
desde 2.160	720

En caso de haber trabajado a tiempo parcial, para el desempleo se computa un día trabajado, un día cotizado.

Cuando las cotizaciones sean insuficientes para generar una prestación contributiva de desempleo (cotización inferior a 12 meses) se puede optar al **subsidio del desempleo**.

Cuantía: el 80% del IPREM (lo fija el Estado anualmente). Para hacerse una idea, la cuantía de este subsidio en el 2014 es de 426 euros/mes.

Duración: en atención al tiempo cotizado según esta tabla:

DÍAS DE COTIZACIÓN	DURACIÓN DEL SUBSIDIO
Con responsabilidades familiares	
entre 90 y 119 días	3 meses
entre 120 eta 149	4 meses
entre 150 eta 179	5 meses
180 o mas días	21 meses
Sin responsabilidades familiares	
180 o más días	6 meses

6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN ERABAKI!

Actualmente los estados español y francés son quienes tienen competencia exclusiva en materia de legislación laboral. Son las leyes elaboradas por estos estados las que regulan nuestro actual sistema de relaciones laborales, vía imposición y sin tener en cuenta la realidad

sindical, social y política de Euskal Herria. La falta de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social nos deja sin instrumentos de defensa frente a las imposiciones que suponen las reformas laborales.

El **Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social** es una reivindicación de carácter democrático, y supone la exigencia del ámbito vasco de decisión en materia socio-laboral. Es en Euskal Herria donde queremos decidir nuestro modelo de relaciones laborales, las políticas de empleo, formación, salario mínimo, jornada, prestaciones de desempleo... así como nuestro propio sistema público de pensiones.

Hoy esta reivindicación es compartida además por la mayoría sindical vasca. Vivimos y trabajamos en Euskal Herria, y es aquí donde tenemos que decidir nuestro modelo de relaciones laborales y de protección social.

La participación de la juventud en esta lucha es esencial. Luchando por nuestros derechos lograremos las herramientas necesarias para ser dueñas de nuestro futuro, para construir un modelo que responda a los intereses de la clase trabajadora y no a los del capital.

ORAINA GARELAKO, EKIN BORROKARI!

