

LA GARRA

GUÍA
BÁSICA
LABORAL



**LA
GARRA**

El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores.

Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Depósito Legal M-25857-2022

PRESENTACIÓN

En el año 2018 editamos LA GARRA, una guía directa, concisa y cercana para que todas las personas jóvenes la tengáis presente a la hora de conocer vuestros derechos y resolver vuestras dudas sobre condiciones de trabajo.

Esa primera edición sirvió para informar sobre cuestiones tan importantes como: qué tipo de contratos existen, cuáles son los más comunes, la jornada, etc.; pues cuando se comienza a trabajar se desconocen los derechos más básicos. De ahí que LA GARRA tenga entre sus contenidos un apartado dedicado a las preguntas más frecuentes para resolver las dudas.

Sin embargo, **dado que las relaciones laborales son cambiantes, más si cabe en un escenario como el actual**, en el que a raíz de la pandemia ha habido personas que han estado en ERTE sin saber lo que eso significaba, mientras que otras han tenido que teletrabajar, salvaguardando así sus puestos de trabajo; es por ello, que **hemos incluido información específica sobre estas y otras cuestiones que desde RUGE creemos serán de utilidad.**



Por tanto, ofrecemos esta Guía actualizada para que con LA GARRA podáis combatir las injusticias laborales, ya que las personas jóvenes no han de tener inferiores condiciones de trabajo por su falta de experiencia y edad.

Como dice el art. 14 de la Constitución “... *somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento,...*”.

Así pues, como la discriminación por razón de edad, al igual que ninguna otra discriminación, por sexo, orientación sexual, etc.... nunca debería producirse, desde RUGE te ofrecemos esta Guía para defender tus derechos.

ÍNDICE

ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO

- **¿Quién puede trabajar?** Pág 1.
- **¿Trabajador por cuenta propia o ajena?** Pág 1.
- **Trabajando por cuenta propia (o autónomo/a)** Pág. 2.

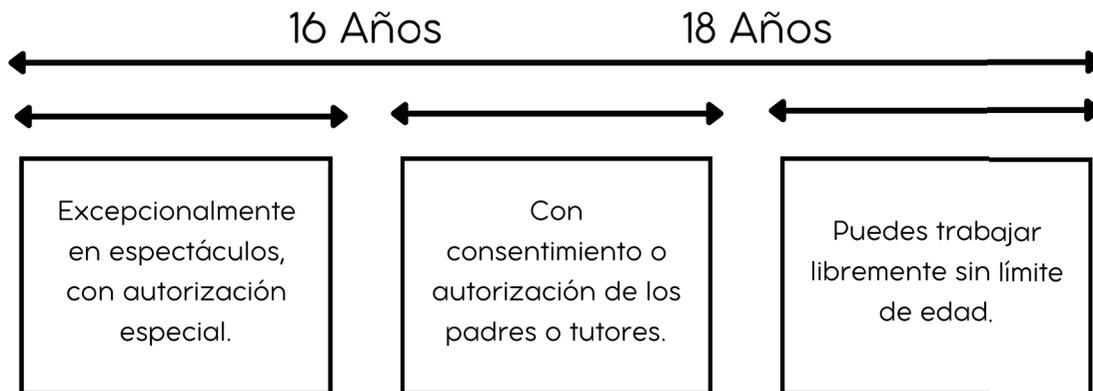
COMENZANDO A TRABAJAR PARA UNA EMPRESA

- **El contrato de trabajo** Pág 3.
- **¿Qué tipo de contratos existen?** Pág. 3.
- **¿Qué debe contener un contrato de trabajo?** Pág 4.
- **Contratos más comunes entre jóvenes** Pág 5.
- **La nómina y el salario** Pág 6.
- **Que debo conocer de una nómina** Pág 7.
- **Términos que aparecen en la nómina** Pág 8.
- **La jornada** Pág 9.
- **Trabajo a distancia** Pág 11.
- **La categoría profesional** Pág 12.

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

- **Modificación del contrato** Pág 13.
- **Suspensión del contrato** Pág 14.
- **Permisos retribuidos** Pág 15.
- **Excedencias** Pág 16.
- **Incapacidad Temporal** Pág 17.
- **Extinción de la relación laboral** Pág 19.
- **ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)** Pág 22.
- **Los representantes de los trabajadores/as** Pág 23.
- **RUGE, Revolución ugetista** Pág 24.
- **UGT, tu sindicato** Pág 26.
- **FAQS (Preguntas frecuentes)** Pág 27.
- **Anexo** Pág 30.
- **DONDE ENCONTRARNOS** Pág 33.

¿QUIÉN PUEDE TRABAJAR?



Cualquier persona que sea mayor de edad, esto es que tenga 18 años, puede trabajar. Para proteger a los menores de edad, el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores contempla la prohibición de trabajar a los menores de 16 años, salvo en espectáculos y con condiciones, así como se prohíbe hacer horas extras a menores de 18 años.

¿TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA?

TRABAJANDO POR CUENTA AJENA.

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

TRABAJANDO POR CUENTA PROPIA (O AUTÓNOMO/A).

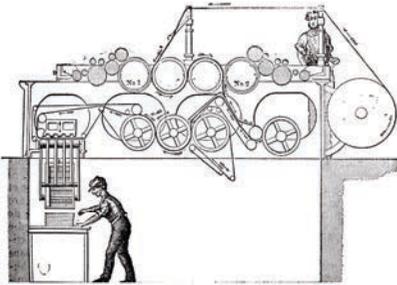
Trabajan por cuenta propia quienes realizan una actividad profesional de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera de la dirección de otra persona. Pueden tener gente contratada o no. Encontramos 3 tipos.

TIPOS DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA



Trabajador/a asociado/a

Son varias personas autónomas asociadas que desarrollan una actividad, aportando capital y trabajo por igual.



Falso/a autónomo/a

Es aquella persona a la que una empresa obliga a darse de alta como autónoma en lugar de contratarla por cuenta ajena. Es en realidad una relación laboral encubierta.



Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade)

Es un autónomo/a que factura más del 75% de sus ventas y por tanto sus ingresos dependen de un solo cliente.

EL CONTRATO DE TRABAJO

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

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

¿QUÉ TIPO DE CONTRATOS EXISTEN?

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

 **Esto supone unos derechos de indemnización y liquidación.**

Contrato temporal: Es aquel contrato que tiene su origen en circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles, estableciendo una relación entre la empresa y la persona trabajadora por tiempo determinado.

Los más comunes son:

Contrato por circunstancias de la producción

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

Contrato de interinidad

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

Contrato de relevo

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

Contrato formativo: Tiene como objetivo la adquisición de una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Contrato de trabajo fijo-discontinuo: Esta modalidad es la utilizada como referencia para una actividad estacional o de temporada, así como por ETT y contratas y subcontratas. También se contempla para periodos a fecha determinada o indeterminada.

¿QUÉ DEBE CONTENER UN CONTRATO DE TRABAJO?

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

CONTRATOS MÁS COMUNES ENTRE LOS JÓVENES

Contrato de formación en alternancia:

Objetivo: Trata de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional.

Duración: Deberá determinarse en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Una vez finalizado, solo podrá celebrarse por cada ciclo formativo.

Salario: La retribución no podrá ser inferior al 65% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto a la fijada en el convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción con el tiempo trabajado.

Incompatibilidades: No está permitido la realización de horas extras, ni periodos de prueba. Asimismo, el contrato de formación en alternancia no se podrá celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses



**Si tienes este contrato, exige que se cumpla toda la formación.
¡Que no te lo hagan solo para ahorrarse dinero en tu salario!**

Contrato para la obtención de práctica profesional:

Objetivo: Está dirigido a todas aquellas personas que están en posesión de un título universitario, certificado del sistema de formación profesional o título de grado medio o superior, a fin de adquirir la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

Duración: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Salario: La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable. En ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínima Interprofesional.

Incompatibilidades: Ninguna persona podrá ser contratada en la misma empresa o en otra distinta por tiempo superior a los máximos legalmente establecidos.

El puesto debe permitir la obtención de práctica profesional. Para ello, la empresa ha de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional a desarrollar.



El puesto debe permitir la obtención de práctica profesional. Para ello, la empresa ha de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional a desarrollar.

LA NÓMINA Y EL SALARIO

La nómina:

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

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

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

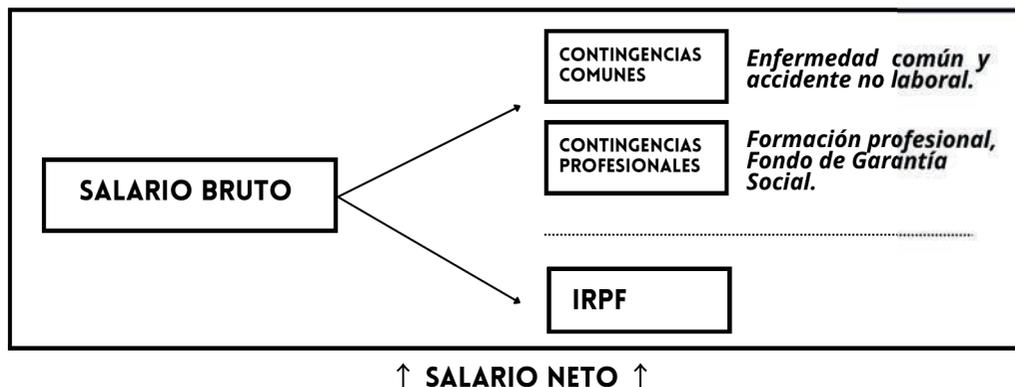
El salario:

Es la compensación, tanto dineraria como no dineraria, que la empresa deberá abonar al personal de su plantilla por los servicios prestados. La empresa no es libre de fijar el salario que quiera, sino que existe un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en toda España, que marca el mínimo que tiene que cobrar la persona trabajadora de cualquier sector.



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

- **Salario Bruto:** es la suma de todas las cantidades a las que la persona trabajadora tiene derecho por su trabajo, es decir, se trata del salario total por trabajo al que corresponde aplicar los impuestos pertinentes.
- **Salario Neto:** es, por tanto, la última cifra de la parte inferior de tu nómina, y debe coincidir con la cantidad de dinero ingresada en tu cuenta bancaria.



QUÉ DEBO CONOCER EN UNA NÓMINA

DATOS DE EMPRESA

EMPRESA	N.I.F.
00001 EMPRESA EJEMPLO	
DOMICILIO	Nº S.S.

DATOS DE TRABAJADOR

TRABAJADOR/A 000010	DE	CATEGORÍA PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	Nº S.S.
TRABAJADOR	PRODUCCIÓN	GRUPO 1	CALIDAD	
FECHA ALTA	ANTIGÜEDAD	GRUPO COTIZACIÓN	% IRPF	OCUPACIÓN
				AÑO
				202X

CONCEPTOS DEVENGADOS

En conceptos, además del salario base pueden incluirse otros complementos salariales.

CLAVE	CONCEPTO	CANTIDAD	IMPORTE	DEVENGOS	DEDUCCIONES
	SALARIO BASE				
	RETENCIÓN IRPF				

BASES DE COTIZACIÓN

BASE COTIZACIÓN CONTI. COMUNES	REMUNERACIÓN	PRORRATA	I.T.	TOTAL	TOTAL
BASE COTIZACIÓN DESEMPLEO/ F.P./ A.T.	REMUNERACIÓN	PRORRATA	I.T.	TOTAL	HORAS EXTRAS

LIQUIDO A PERCIBIR

APORTACIÓN TRABAJADOR/A A LA SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTO	BASE	%	TOTAL
Contingencias Comunes			
Desempleo			
F.P. (Formación Profesional)			

APORTACIÓN DE LA EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTO	BASE	%	TOTAL
Contingencias Comunes			
Desempleo			
F.P. (Formación Profesional)			
FOGASA (Fondo Garantía Salarial)			
I.T. (Incapacidad Temporal)			
I.M.S. (Incapacidad, Muerte y Supervivencia)			

DEDUCCIONES Y APORTACIONES

OBSERVACIONES GENERALES Y PARTICULARES

FIRMA DEL TRABAJADOR/A RECIBI
FECHA

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA
MUNICIPIO

TÉRMINOS QUE APARECEN EN LA NÓMINA

Salario base:

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

Antigüedad:

Si en tu convenio se ha pactado este complemento, dependiendo del número de años tu salario se incrementará y se calcula tomando de referencia el salario base.

Complementos salariales:

Son aportaciones relacionadas con las circunstancias del trabajo que se realiza y con las características del puesto. Algunos ejemplos son nocturnidad, peligrosidad o antigüedad.

Horas extraordinarias:

Son las horas de trabajo que las personas trabajadoras realizan voluntariamente por encima de su jornada laboral.

Pagas extraordinarias:

De devengo anual, hay dos al menos que se suelen abonar en verano y antes del fin de año. Si ambas partes lo acuerdan, estas se podrán prorratear y cobrar todos los meses.

Salarios en especie:

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



¡En el caso de que te despidan antes de cobrar las pagas extraordinarias, tienen que pagarte la parte que hayas generado de las mismas!

LA JORNADA

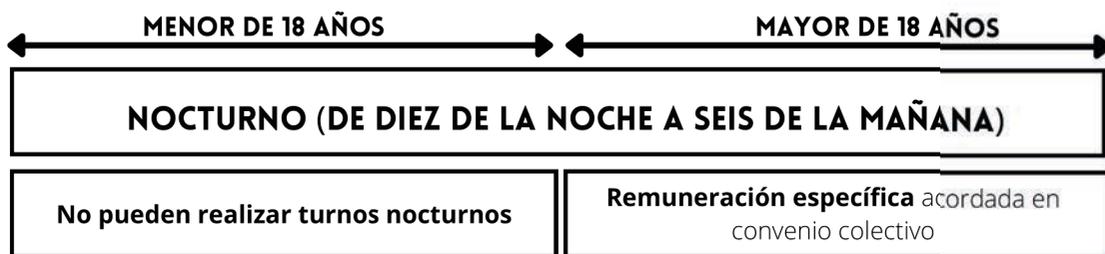
La duración de la jornada de trabajo suele reflejarse en cómputo anual y ésta se pacta en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

PERIODO	
MENOR DE 18 AÑOS	MAYOR DE 18 AÑOS
JORNADA SEMANAL	
40 horas máximas en cómputo anual	
JORNADA DIARIA	
8 horas máxima , incluyendo tiempo dedicado a formación.	9 horas máximas , salvo acuerdo y respetando los descansos entre jornadas.

DESCANSO	
MENOR DE 18 AÑOS	MAYOR DE 18 AÑOS
ENTRE JORNADAS DE TRABAJO	
Mínimo de 12 horas	
CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE SEIS HORAS	
Mínimo de 30 minutos	Mínimo de 15 minutos
CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE CUATRO HORAS Y MEDIA	
Mínimo de 30 minutos	No hay descanso
MÍNIMO SEMANAL	
Dos días ininterrumpidos.	Día y media ininterrumpido, pudiéndose acumular en períodos de dos semanas.

PERIODO

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



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

HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS > Máximo 80 horas en todo el año

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

TRABAJO A DISTANCIA

Trabajo a distancia: es una forma de organización del trabajo conforme a la cual la persona trabajadora prestará sus servicios en su domicilio o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.



¡No pueden obligar a teletrabajar y podemos reclamar volver a la presencialidad en cualquier momento!



Ten en cuenta que la empresa no puede exigirte la contratación de programas de ciberseguridad.

¿Qué debe contener el acuerdo de trabajo a distancia?

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos específicamente aplicables en el trabajo a distancia, así como instrucciones sobre seguridad de la información.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

LA CATEGORÍA PROFESIONAL

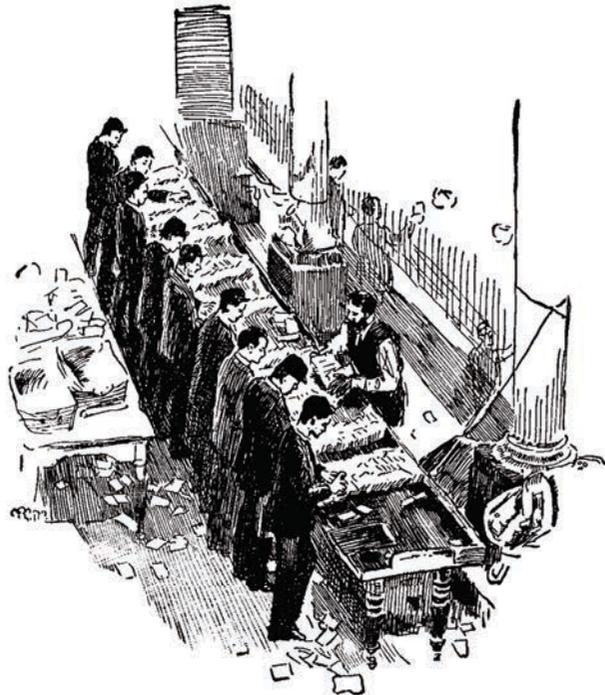
Al comienzo, se designa **una categoría profesional de acuerdo a las labores y funciones** que se vayan a desempeñar diariamente.

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

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



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



MODIFICACIÓN DE UN CONTRATO

Una modificación implica un cambio de las condiciones del mismo. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que estime.

¿Cuándo se considera “sustancial” la modificación?

Se consideraran tales las que estén relaciones con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y que generen un perjuicio manifiesto para el personal de la empresa. Por ejemplo, aquellas modificaciones que afecten a la jornada de trabajo o al centro de trabajo. Sin embargo, si el cambio de centro es dentro de la misma localidad, no siempre se considera sustancia.

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

- **Aceptar la decisión:** puede que nos interese el cambio.
- **Impugnar la decisión:** si entendemos que no hay causas justificadas para el cambio o son discriminatorias, tendremos 20 días para interponer demanda ante el Juzgado de lo Social. Mientras se resuelve el juicio, hay que cumplir con el cambio.
- **Rescindir el contrato:** podemos comunicar a la empresa automáticamente nuestra decisión de finalizar la relación laboral. Nos correspondería una indemnización de 20 días por cada año trabajado con un límite de 9 mensualidades, salvo que haya movilidad geográfica, en cuyo caso sería de 12 mensualidades.



Hay contratos en los que aceptas la movilidad geográfica automáticamente, ¡atención a lo que firmamos!
¡El plazo de 20 días es muy importante! Si transcurre el plazo y no hemos interpuesto la demanda, ya no podremos reclamar.

SUSPENSIÓN DE UN CONTRATO

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

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

¿QUÉ EFECTOS PRODUCE LA SUSPENSIÓN DE UN CONTRATO?

La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. En algunos casos el trabajador percibirá una prestación de la Seguridad Social sustitutoria del salario.

PERMISOS RETRIBUÍDOS

Con aviso y justificación podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración por:

- Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales ó 4 si se necesita desplazamiento.
- Matrimonio, durante 15 días naturales.
- Traslado de domicilio habitual, 1 día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable como ir a votar, por el tiempo indispensable.
- Por funciones sindicales o de representación sindical, el tiempo necesario para el ejercicio de esta labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, preparación al parto o para preparación y realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en la adopción.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho ausencia del trabajo tal y como dice el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los permisos necesarios para realizar exámenes, cuando curses con estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Las personas trabajadoras de al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación de la actividad acumulables por un periodo de hasta cinco años. Este permiso se fijará en convenio colectivo, y en su defecto de mutuo acuerdo.



Recuerda que los Permisos retribuidos que marca la ley pueden mejorarse mediante la negociación colectiva.

EXCEDENCIA

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

FORZOSA

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

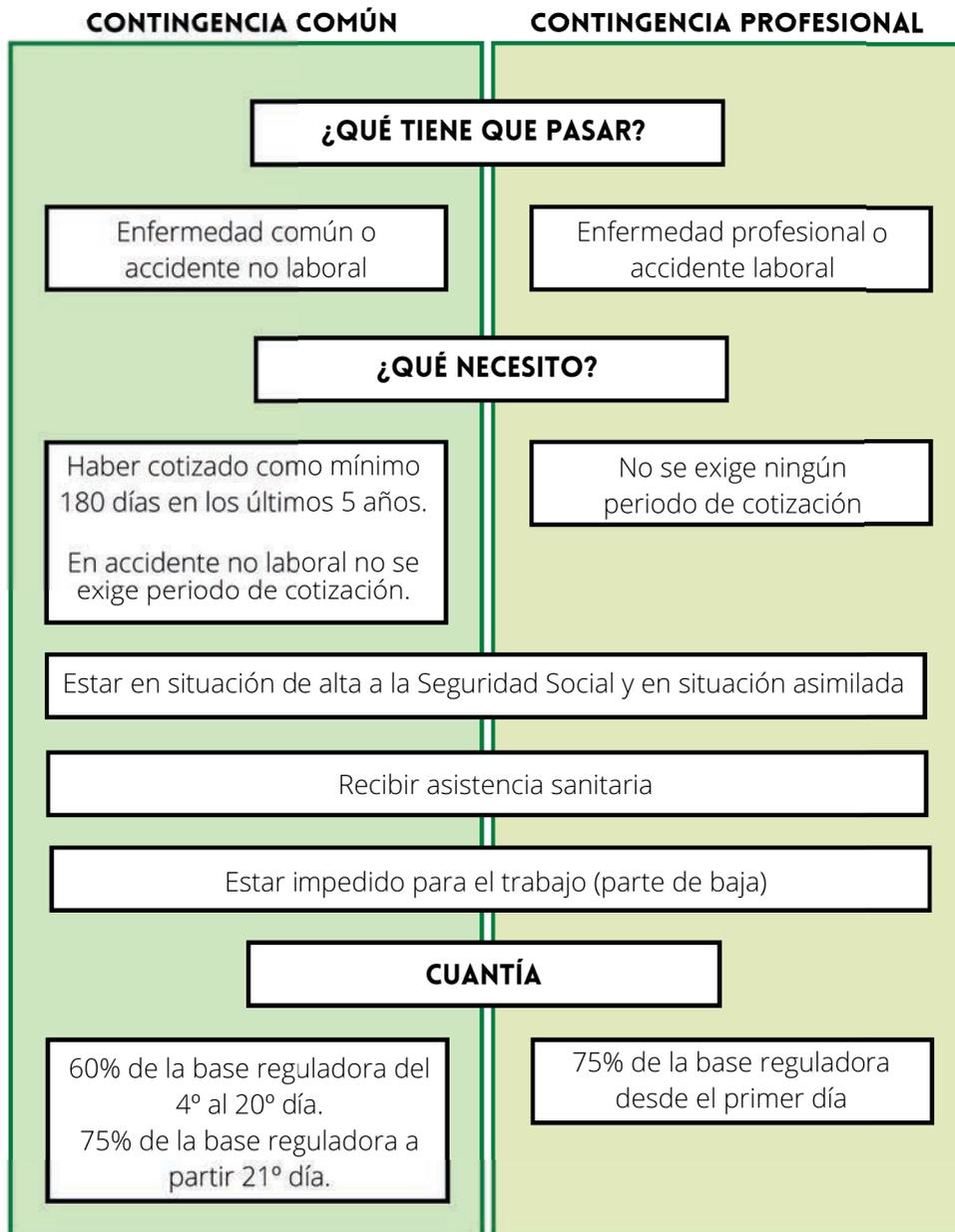
VOLUNTARIA

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce el derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante. Su duración será entre cuatro meses y cinco años, excepto mejora por convenio colectivo.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Situación en la que se encuentran personas trabajadoras impedidas temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, con asistencia sanitaria de la Seguridad Social.



CONTINGENCIA COMÚN

CONTINGENCIA PROFESIONAL

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

¿QUÉ TIENE QUE PASAR?

545 días: 365 días + 180 días de prórroga expresa

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

CUÁNDO FINALIZA

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

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

Reconocimiento de pensión de jubilación

Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente

Fallecimiento

PÉRDIDA O SUSPENSIÓN

Si actúa fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación

Si trabaja por cuenta propia o ajena

Si, sin causa razonable, rechaza o abandona el tratamiento

Incomparecencia a los reconocimientos y exámenes médicos

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

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

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

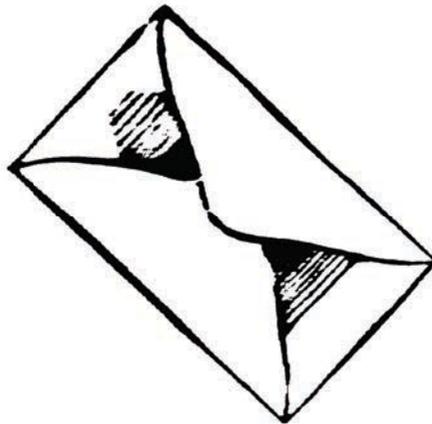
MOTIVO	INDEMNIZACIÓN	DESEMPLEO
MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES	SI SE PACTA	NO
FIN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	SÍ	SÍ
DIMISIÓN DEL TRABAJADOR/A	NO	NO
POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR/A POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL EMPRESARIO/A (MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES CON PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR/A, FALTA DE PAGO, ETC.)	SÍ	SÍ
MUERTE DEL TRABAJADOR/A	SÍ	NO
JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR/A	NO	NO
MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO/A	SÍ	SÍ
EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL EMPRESARIO/A	SÍ	SÍ
DESPIDO DEL TRABAJADOR/A	SÍ	SÍ
FUERZA MAYOR CONSTATADA POR LA AUTORIDAD LABORAL	SÍ	SÍ

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

Pero, ¿Qué compone la liquidación?

El documento de saldo y finiquito está integrado por los siguientes elementos:

- Salario de los días trabajados y no cobrados al momento de la extinción de la relación laboral, generalmente el mes en curso.
- Pagas extra y horas extra trabajadas pendientes de pago. Las horas extras pendientes son las no prorrateadas, porque de lo contrario integran el salario mensual pendiente de pago.
- Importe total correspondiente a vacaciones no disfrutadas.
- Otros conceptos generados no pagados.



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



El documento de liquidación y finiquito suele recoger un compromiso por el que ambas partes renuncian a reclamarse cualquier concepto en el futuro. Si no estamos seguros de que esté correcta, debemos imponernos y ejercer nuestro derecho a revisarlo antes de firmar. ¡Consulta en el sindicato primero!

YA ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA

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

TIPO	MOTIVO	CONSECUENCIAS E INDENMINCACIÓN
Despido disciplinario	Por la consecución de una falta muy grave.	No corresponde
Despido Causas objetivas	Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ineptitud sobrevinida Por falta de asistencia al trabajo.	20 días de salario por año trabajado, prorrateándose los periodos inferiores a un año y con un límite de 12 mensualidades.
Despido improcedente	Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega, no existan causas objetivas o no se cumplan los requisitos formales del despido.	La indemnización equivale a 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.
Despido Nulo	Cuando se vulnera un derecho fundamental del trabajador/a o existe discriminación por razón de sexo, raza, etc.	Reincorporación inmediata al puesto. Deberán de abonarse los salarios generados desde el despido hasta la reincorporación.
Despido colectivo	Cuando los afectados son varios profesionales de una misma empresa. Para que un despido sea colectivo debe afectar al menos a 10 trabajadores. Y en empresas con menos de 100 empleados, tendrá que afectar a un 10% de la plantilla.	20 días de salario por año trabajado prorrateándose los periodos inferiores a un año.



La persona trabajadora que sea despedida por alguna de estas causas debe recibir un preaviso con antelación de 15 días.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de la parte trabajadora sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y las causas de su adopción.

ERTE (EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO)

Los ERTE son una alternativa al despido en las empresas, al poder reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En esas circunstancias se podría aplicar comunicándolo a la autoridad laboral y abriendo un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras.

La reforma laboral ha desarrollado una nueva causa de ERTE por fuerza mayor temporal, incorporándose un nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, para atender las necesidades excepcionales de un sector o de una situación macroeconómica adversa (autorizado por el Ministerio competente, previamente). Este mecanismo, permitirá a las empresas acogerse a diferentes ERTES especiales, tales como:

ERTE ETOP:

Con suspensión o reducción de jornada, basados en causas objetivas de tipo económico, técnico, organizativo o productivo.

ERTE por fuerza mayor temporal:

Cuando exista fuerza mayor y se produzcan limitaciones o impedimentos a la actividad por decisiones de las autoridades, como por ejemplo la protección de la salud.

ERTE Mecanismo RED:

Permite flexibilidad conjugando la estabilidad del empleo.

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

¿Quiénes son?

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

Entre sus funciones podemos distinguir

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

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

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

RUGE, REVOLUCIÓN UGETISTA

¿Qué es RUGE?

Somos una organización juvenil que nació en el seno de UGT con el objetivo de defender los derechos de las personas jóvenes de forma específica.

¿Quiénes somos?

Ruge la formamos tanto personas jóvenes trabajadoras como desempleadas, estudiantes o personas que realizan prácticas, sean las que sean, delegados y delegadas jóvenes, etc... En definitiva, somos personas menores de 35 años que luchamos ante la discriminación laboral, para reclamar nuestros derechos y un empleo de calidad.

¿Qué hacemos?

Trabajamos para defender los derechos de las personas jóvenes ante situaciones que generan discriminación por razones de edad y para ello, en nuestro día a día hacemos lo siguiente:

OFRECEMOS UN ESPACIO PROPIO DONDE CONSTRUIMOS NUESTRAS PROPUESTAS Y REIVINDICACIONES

DAMOS RESPUESTA A TUS PROBLEMAS DIARIOS EN EL TRABAJO O EN EL ACCESO A ÉL

DEFENDEMOS TUS DERECHOS LABORALES BÁSICOS A TRAVÉS DE LA ACCIÓN SINDICAL DIARIA

LUCHAMOS CONJUNTAMENTE PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LA JUVENTUD

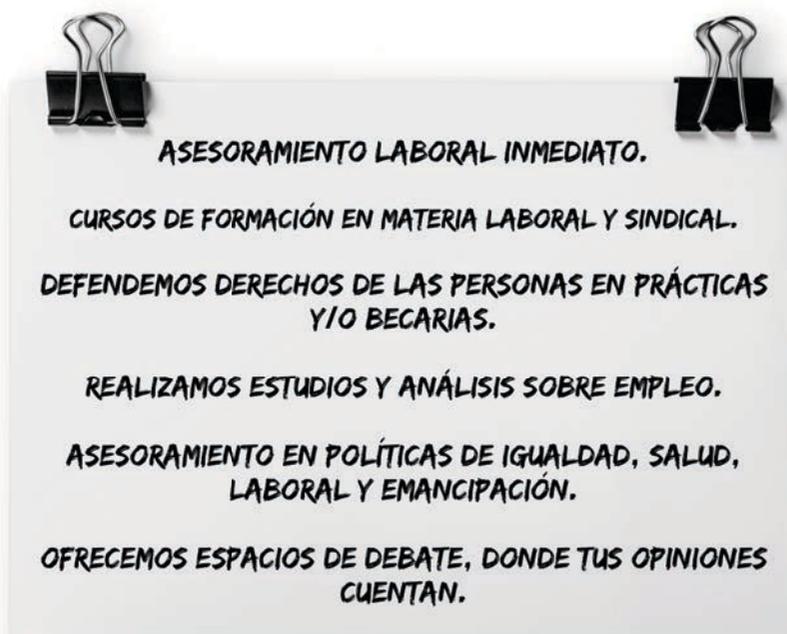
REEVINDICAMOS POLÍTICAS QUE FAVOREZCAN LA EMANCIPACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES

ANALIZAMOS LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA JUVENTUD, TANTO ESTUDIANTE COMO TRABAJADORA.

¿Qué podemos ofrecerte?

Son muchas las líneas de trabajo y las actuaciones de RUGE, entre las que destacan la realización de campañas de información, las jornadas, la formación sindical, etc... Por eso, la participación de las personas jóvenes interesadas en nuestro proyecto, que queremos sea tuyo también, es importante para nosotros.

Necesitamos que participes, nos cuentes, luches y denuncies las situaciones que te preocupan o si tus derechos han sido vulnerados, pues en RUGE trabajamos para defenderlos, ofreciéndote:



Todas estas acciones y muchas otras que realizamos tienen un objetivo común: perseguir la precariedad laboral y defender los derechos de las personas jóvenes.

UGT, TU SINDICATO

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

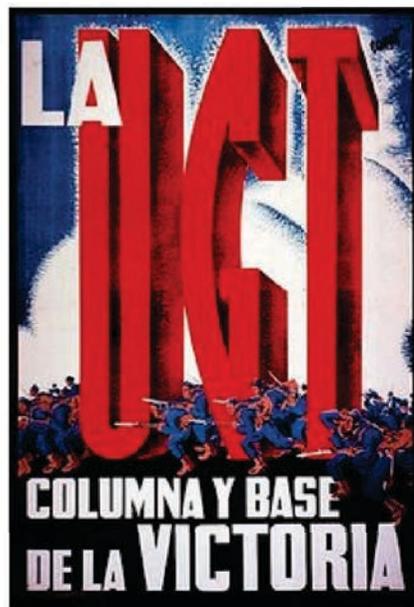
La UGT es un sindicato fuerte, por lo que con su alta tasa de afiliación, tiene mayor capacidad de negociación. Por el contrario, si mantenemos nuestra postura de que sean otros los que den la cara, la fuerza de la clase trabajadora se debilita y comienza la merma de derechos y la explotación laboral.

Además, si te afilias tendrás los siguientes servicios:

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

Pero si aún no he entrado en el mercado laboral ¿para qué afiliarme?

Por este motivo, existe una organización juvenil en el sindicato que reivindica la explotación e inestabilidad laboral que sufre nuestro colectivo. Unirte a esta organización es gratuito y podrás informarte sobre acceso al empleo, formarte sobre las condiciones laborales y los contratos de jóvenes y colaborar para que el ser joven deje de ser una traba y pase a ser una gran virtud.



FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

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

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

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

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

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

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

¿Qué son los equipos de protección individual (EPIS)?

Son equipos como por ejemplo guantes, casco,... que deben usarse cuando no hayan podido evitarse los riesgos o para reducirlos mediante medidas de protección colectivas, medios técnicos o procedimientos de organización del trabajo.

El empresariado tiene que proporcionar los equipos de protección individual (EPIS) adecuados a los riesgos a los que se está expuesto en el puesto de trabajo, dando instrucciones acerca del uso y mantenimiento de los mismos.

FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

¿Qué hacer en caso de accidente laboral?

En caso de que se sufra un accidente laboral, debes saber que la Mutua colaboradora es la que proporcionará asistencia sanitaria.

- Si el accidente es de carácter leve, se notifica a la empresa para que esta entregue un volante de solicitud de asistencia cumplimentado y firmado con datos de la persona trabajadora, de la empresa, y como ocurrió el accidente. La persona accidentada acudirá a la Mutua con dicho volante para recibir la asistencia sanitaria.
- Si el accidente es grave, la persona trabajadora accidentada debe ir directamente al centro de la Mutua. Si el centro está demasiado lejos, es posible recibir asistencia médica en cualquier centro sanitario, solicitando informe de la asistencia y de las lesiones que del accidente, para remitirlo a la Mutua.

¿Qué hacer en caso de necesitar baja laboral por un accidente de trabajo?

Si por causa de un accidente laboral, fuera necesario que te den una baja médica cuando trabajas, ésta tendrá que ser gestionada por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que está asociada la empresa y será el facultativo de la Mutua quien te entregará el parte de baja médica. De igual forma será la Mutua la encargada de llevar el seguimiento de la incapacidad temporal.

¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo y no necesitar baja laboral?

En el caso que sufras un accidente laboral sin que te haya causado lesiones que requieran de baja laboral, el médico de la Mutua que te haya prestado la asistencia sanitaria, te entregará un Certificado Médico de Asistencia Sin Baja Laboral y a su vez, tu deberás entregar este Certificado en tu empresa para poder justificar la asistencia sanitaria recibida.

FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

Yo elijo 15 días de vacaciones y la empresa los otros 15.

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

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

Recuerda que puedes ponerte en contacto con RUGE para recibir asesoramiento sobre posibles acciones legales ante un accidente de trabajo., así como cualquier otra duda que te pueda surgir sobre contratos finiquitos, etc.

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

Exige que te acompañe la representación legal de tu sindicato en la empresa, que te sabrá orientar.

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

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

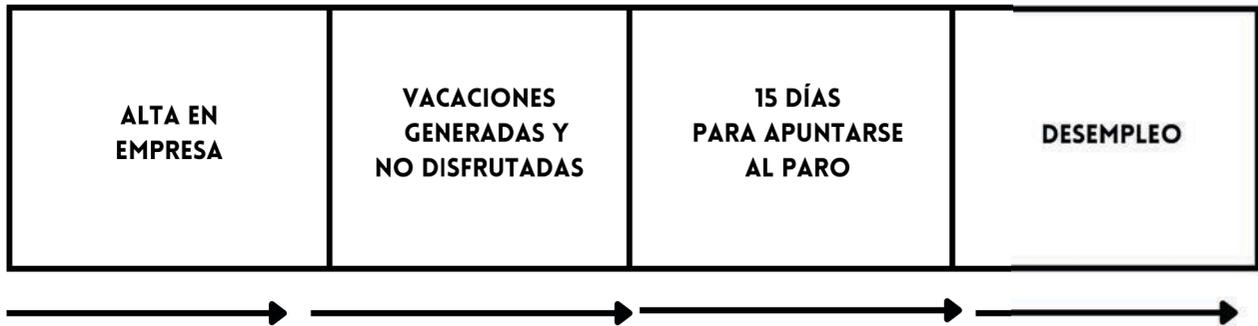
Me dan un documento de liquidación y finiquito para que firme, ¿Qué hago?

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

¿Cuántos días tengo para apuntarme al desempleo?

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

Ejemplo gráfico:



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

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

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

- Los 180 primeros días → 70 % de la base reguladora.
- Del 181 en adelante → 60 % de la base reguladora.

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



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

FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

PERIODO DE COTIZACIÓN (EN DÍAS)	PERIODO DE PRESTACIÓN (EN DÍAS)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160 hasta	720

Además, de las preguntas frecuentes, en tu relación laboral debes saber que son y en qué consisten los:

Grados de parentesco:

Es importante diferenciar los grados de parentesco, pues los vínculos familiares conllevan derechos laborales en los permisos de trabajo retribuidos. Como por ejemplo el permiso en caso de fallecimiento de un familiar.

1º grado → Madres,/padres, Suegr@s, Hij@s, Nueras/Yernos

2º grado → Abuel@s, Herman@s, Niet@s, Cuñad@s

3º grado → Bisabuel@s, Tí@s, Bizniet@s, Sobrin@s

4º grado → Prim@s, Tí@s abuel@s

Recuerda que es importante diferenciar los grados del y si estos son de consanguinidad o afinidad:



- La consanguineidad es el parentesco entre personas de diferentes generaciones dentro de la misma familia: padres, madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, etc.
- La afinidad es el parentesco de unión legal, como por ejemplo los familiares del cónyuge.

DÓNDE ENCONTRARNOS

Esperamos que esta Guía haya sido de utilidad para que podáis reivindicar vuestros derechos de manera que tanto quienes estáis trabajando ahora, como los futuros trabajadores jóvenes podáis adquirir conocimientos necesarios para evitar malas condiciones de trabajo, la precariedad laboral, así como poder reclamar vuestros derechos.

RUGE POR LA IGUALDAD

RUGE CONTRA LA PRECARIEDAD

RUGE POR TUS DERECHOS

**Porque en RUGE ESTAMOS PARA AYUDARTE, puedes visitarnos en nuestra sede en
Avd. de América, 25 de Madrid**

En nuestras redes sociales:

Twitter: @rugetistas
Facebook: @rugetistas
Instagram: @rugetistas
instagram.com/rugetistas
Email: ruge@cec.ugt.org

En nuestra web
<http://www.revolucionugetista.org>

ANDALUCÍA

Avenida Blas Infante 4, Planta 7ª
41011 (Sevilla)

ARAGÓN

Calle Costa 1, Planta 3ª
50001 (Zaragoza)

ASTURIAS

Plaza General Ordóñez 1, Planta 13ª
33005 (Oviedo)

BALEARES

Carrer de Font i Monteros, Planta 8ª
07003 (Palma)

CANARIAS

Avenida Primero de Mayo 21
35002 (Las Palmas de Gran Canaria)

CANTABRIA (OJUCA)

Calle Rualasal 8
39001 (Santander)

CATALUÑA (AVALOT)

Plaza Vázquez Montalbán 4
08001 (Barcelona)

CASTILLA Y LEÓN

Calle Gamazo 13
47004 (Valladolid)

CASTILLA LA MANCHA

Calle Cuesta de Carlos V 1
45001 (Toledo)

CEUTA

Calle Alcalde Fructuoso Miaja Sánchez 1
51001

EXTREMADURA

Calle La Legua 17, 06800 (Mérida)

GALICIA

Rúa de Miguel Ferro Caaveiro 12, Planta 3ª
15707 (Santiago de Compostela)

LA RIOJA

Calle Luisa Marín Lacalle 1
26003 (Logroño)

MADRID

Avenida de América 25, 8ª Planta
28002 (Comunidad de Madrid)

MELILLA

Plaza Primero de Mayo
52003

MURCIA

Calle Santa Teresa 10
30005 (Murcia)

NAVARRA

Avenida de Zaragoza 12, 1ª Planta
31003 (Pamplona)

PAÍS VASCO

Calle Colón Larreategui 46 (BIS)
48011 (Bilbao)

VALENCIA (APOSTAJOVE)

Carrer L'arquitecte Mora 7, Planta 1ª
46010

2023

ENERO

L	M	M	J	V	S	D
28	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

FEBRERO

L	M	M	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	1	2	3	4	5

MARZO

L	M	M	J	V	S	D
27	28	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

ABRIL

L	M	M	J	V	S	D
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

MAYO

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

JUNIO

L	M	M	J	V	S	D
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2

JULIO

L	M	M	J	V	S	D
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

AGOSTO

L	M	M	J	V	S	D
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3

SEPTIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1

OCTUBRE

L	M	M	J	V	S	D
25	26	27	28	29	30	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

NOVIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3

DICIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- PAGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

<https://www.mites.gob.es/index.htm>

- PAGINA DEL SEPE

<https://www.sepe.es/HomeSepe/>

- GARANTIA JUVENIL

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>

- CV EUROPEO

https://eures.ec.europa.eu/index_en+

- PAGINA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

- PAGINA DEL INSTITO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413>

- PAGINA DE HACIENDA / DECLARACION DE LA RENTA

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/Renta.html>

- PÁGINA DE CALCULO DE IRPF

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/R220/index.zul>

- INJUVE

<http://www.injuve.es/>

¿QUIERES SABER MÁS SOBRE TU CONVENIO COLECTIVO? ¡CONTACTA CON TU FEDERACIÓN PARA TENER TODA LA INFORMACIÓN!

<https://www.ugt.es/federaciones>



RUGE **REVOLUCIÓN
UGETISTA**



Depósito Legal M-25857-2022

FE DE ERRATAS

¡Compañeros!

1. En ocasiones los errores son buenas noticias:

Habiéndose actualizado este dato posteriormente a la edición de La Garra, corregimos la cuantía que resulta positiva para todas y todos los trabajadores:

A partir del día 181 la prestación por desempleo supone 60 % de la base reguladora. No el 50%. La versión descargable en .pdf que tenéis en la web ya ha subsanado la corrección.

Dice:

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

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

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

Debería decir:

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

- Los 180 primeros días → 70 % de la base reguladora.
- Del 181 en adelante → 60 % de la base reguladora.

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

2. Hemos corregido la siguiente tabla (pág. 17) puesto que hemos cometido un error y faltaba información.

YA ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA

INCAPACIDAD TEMPORAL

Situación en la que se encuentran personas trabajadoras impedidas temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, con asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

CONTINGENCIA COMÚN	CONTINGENCIA PROFESIONAL
¿QUÉ TIENE QUE PASAR?	
Enfermedad común o accidente no laboral	Enfermedad profesional o accidente laboral
¿QUÉ NECESITO?	
Haber cotizado como mínimo 180 días en los últimos 5 años. En accidente no laboral no se exige período de cotización.	No se exige ningún período de cotización
Estar en situación de alta a la Seguridad Social y en situación asimilada	
Recibir asistencia sanitaria	
Estar impedido para el trabajo (parte de baja)	
CUANTÍA	
60% de la base reguladora del 4º al 20º día. 75% de la base reguladora a partir 21º día.	75% de la base reguladora desde el primer día