

CONOCE TUS  
DERECHOS Y DEBERES

JOVEN

# GUÍA LABORAL

COMO TRABAJADOR/A



Ajuntament de  
Barcelona





## **Servicios infoJOVE de Barcelona**

Departamento de Juventud  
Área de Derechos Sociales, Justicia Global,  
Feminismos y LGTBI

Ayuntamiento de Barcelona

[barcelona.cat/joventut](http://barcelona.cat/joventut)

Abril 2022, 4.ª edición



# ÍNDICE

## RELACIONES LABORALES

¿Qué entendemos por relación laboral?	06
Normativa que regula las relaciones laborales	06
La Constitución española	06
El Estatuto de los trabajadores	07
El convenio colectivo	07

## CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es el contrato de trabajo?	12
Formalización del contrato	13
Modalidades contractuales más habituales	14
El periodo de prueba	19
Los contratos de trabajo en las empresas de trabajo temporal	20
Suspensión y extinción del contrato	22

## CONDICIONES DE TRABAJO

Trabajo por parte de personas menores de edad	28
Jornada laboral	30
Permisos y excedencias	35
Teletrabajo	38
Salario	42
Liquidación y finiquito	46
Estructura sindical en el marco de las empresas	47
Acoso laboral y discriminación	50

## PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Glosario de conceptos clave	56
¿Qué son las prestaciones?	58
Prestación de desempleo	59
Prestaciones por incapacidad temporal (IT)	62
Prestaciones por maternidad/paternidad	64
Otras prestaciones	66

## ¿CÓMO HACER FRENTE A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS?

¿Cuándo podemos hablar de vulneración de derechos?	70
¿Qué vías hay para denunciar una vulneración de derechos?	70
¿Dónde y cómo se puede denunciar?	70
Preguntas frecuentes sobre situaciones de vulneración de derechos que pueden vivir las personas jóvenes	73

# 01

# RELACIONES LABORALES

**Pág. 6 a 9**

¿Qué entendemos por relación laboral?

Normativa que regula las relaciones laborales

La Constitución española

El Estatuto de los trabajadores

El convenio colectivo



## ¿Qué entendemos por relación laboral?

La relación laboral es aquella por la que un trabajador/a presta voluntariamente sus servicios en el ámbito de organización y dirección de otra persona que recibe el nombre de empresario/a, a cambio de una remuneración.

## Normativa que regula las relaciones laborales

Las normas básicas que regulan las relaciones laborales son las siguientes:

Orden jerárquico
Constitución
Estatuto de los trabajadores
Convenio colectivo
Contrato

Es importante tener en cuenta el principio de jerarquía normativa, según el cual las normas de rango inferior solo pueden contradecir a las normas de rango superior para mejorar las condiciones, nunca para empeorarlas; es decir, si el Estatuto de los trabajadores dice que la jornada es de 40 horas semanales, no puede haber convenios de 43 horas, pero sí, en cambio, de 37,5 horas.

## La Constitución española

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre el resto de las leyes. Ampara derechos laborales básicos como el derecho al trabajo, el derecho a huelga y a la libertad sindical, el derecho a una remuneración suficiente y el derecho a que no haya discriminación por razón de sexo.

## El Estatuto de los trabajadores

Es la norma laboral básica y establece los derechos y las obligaciones entre los trabajadores/as por cuenta ajena y los empresarios/as. Para más información, puedes consultar [el Estatuto de los trabajadores](#).

---



El pasado 28 de diciembre de 2021 se publicó en el *BOE (Boletín Oficial del Estado)* el **Real decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre**, que prevé una recopilación de medidas urgentes para garantizar la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y que tiene como objetivo poner fin a la temporalidad de los contratos y reducir la precariedad laboral.

---

La nueva reforma laboral establece modificaciones que afectan a varios ámbitos. Entre las medidas, destacan las siguientes:

- a) Simplificación de contratos y reducción de la temporalidad laboral.
- b) Mejoras en el ámbito de la negociación colectiva.
- c) Más regulación en la subcontratación de las empresas.
- d) Potenciación de las medidas de flexibilidad interna: ERTE y mecanismo RED.



Toda la información sobre esta legislación la encontrarás en el [Boletín Oficial del Estado](#).

## El convenio colectivo

Es un acuerdo que surge de la negociación entre los representantes de los trabajadores/as (sindicatos o comité de empresa) y representantes de los empresarios/as (patronal). Esta norma laboral regula cuáles son las condiciones de trabajo de un sector de actividad o empresa concreta.



El convenio constará en el contrato de trabajo, que no puede contradecirse en ningún caso en perjuicio del trabajador/a.

En caso de que no se tenga convenio colectivo, habrá que consultar el Estatuto de los trabajadores/as, que es la norma de mínimos básica de los trabajadores/as por cuenta ajena.

---

### Aspectos que tener en cuenta con la nueva reforma:

- Se recupera la ultraactividad de los convenios.
- Los salarios del convenio sectorial vuelven a prevalecer.



Puedes consultar los convenios colectivos visitando el [buscador de convenios de la Generalitat de Catalunya](#).





# 02 CONTRATO DE TRABAJO

**Pág. 12 a 25**

**¿Qué es el contrato de trabajo?**

---

**Formalización del contrato**

---

**Modalidades contractuales más habituales**

---

**El periodo de prueba**

---

**Los contratos de trabajo en las empresas de  
trabajo temporal**

---

**Suspensión y extinción del contrato**

---



## ¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Es un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a por el que el trabajador/a tiene la obligación de prestar unos servicios determinados por cuenta de la empresa y bajo su dirección a cambio de un salario.

El contrato supone unos derechos para la persona trabajadora que son obligaciones para la empresa. Al mismo tiempo, la persona trabajadora adquiere unas obligaciones que son derechos para las empresas.



Los contratos de trabajo no pueden empeorar las condiciones pactadas en los convenios; solo pueden mejorar el contenido.

### **Derechos de los trabajadores/as:**

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y la formación en el trabajo.
- A no recibir discriminación para acceder a su puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Otros derechos que establece el contrato de trabajo.

### **Deberes de los trabajadores/as:**

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes y las instrucciones de la empresa en el ejercicio de su función directiva.
- No llevar a cabo la misma actividad que la empresa ni entrar en competencia con esta.
- Contribuir a mejorar la productividad.

## FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo se puede formalizar por escrito o de palabra. Es obligatorio hacerlo por escrito cuando lo exija una disposición legal, y siempre lo es en los contratos de los tipos siguientes:

- Formativos (en alternancia y práctica profesional)
- Temporales (situaciones previsibles e imprevisibles)
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo
- A domicilio
- Con trabajadores/as que se contratan en España al servicio de empresas españolas en el extranjero
- Para un tiempo determinado, con una duración superior a cuatro semanas
- Cada una de las partes puede exigir que el contrato se celebre por escrito en cualquier momento del transcurso de la relación laboral



En la [página del SEPE \(Servicio Público de Empleo Estatal\)](#) puedes encontrar los modelos y las características de los contratos.

# MODALIDADES CONTRACTUALES MÁS HABITUALES

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATOS FORMATIVOS	CONTRATOS INDEFINIDOS
Por circunstancias de la producción	En alternancia con el trabajo	Ordinario
Situaciones imprevisibles Máximo 6 meses	— Personas de hasta 30 años — Duración mínima de 3 meses y hasta 2 años — Jornada del 65 % el primer año y jornada del 85 % el segundo año	Fijo discontinuo Trabajos estacionales o actividades de temporada
Situaciones previsibles Máximo 90 días		
Interinidad (sustitución)	Obtención práctica profesional	
	— Duración mínima de 6 meses y máximo 1 año — Retribución fijada en el convenio colectivo	

## 1) Contrato indefinido ordinario

Se suscribe para trabajar en una empresa sin establecer un límite de tiempo. Jornada: a tiempo completo o parcial, o para la prestación de servicios fijos discontinuos.



Con la nueva reforma laboral, el contrato indefinido se convierte en la norma general de contratación.

## 2) Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los trabajadores/as de contratos fijos discontinuos deben convocarse en el orden y del modo que determinen los convenios colectivos respectivos y, en el contrato, debe aparecer la duración estimada de la actividad, la jornada y la distribución horaria de una manera orientativa.

A efectos de antigüedad, hay que tener en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado.

### **3) Contratos temporales**

#### 3a) Por circunstancias de la producción

Este tipo de contrato se utiliza para atender las exigencias puntuales del mercado, una acumulación de tareas o un exceso de pedidos dentro de la actividad normal de la empresa. Por este motivo, debe constar la causa o las circunstancias que lo justifican y hay que determinar la duración. Debe formalizarse verbalmente o por escrito y tiene una duración limitada en el tiempo.

Después de la reforma laboral publicada el 28 de diciembre de 2021, los contratos temporales tienen dos modalidades:

- **Por situaciones imprevisibles:** no pueden tener una duración superior a seis meses con la posibilidad de una prórroga de seis meses más.
- **Por situaciones previsibles:** se puede hacer durante un total de 90 días, nunca de manera continuada.

### 3b) Por sustitución de persona trabajadora

En el contrato hay que indicar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución. La duración del contrato es hasta que el trabajador/a sustituido se reincorpore o hasta que venza el plazo para que se reincorpore.

Existen tres tipos de supuestos:

- Persona sustituida con reserva del puesto de trabajo
- Para completar la jornada reducida de un trabajador/a
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva con un contrato indefinido

Si no tiene lugar ninguna de estas circunstancias y el trabajador/a sigue trabajando, el contrato se convierte en indefinido.



Adquiere la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses.

---

### **4) Contratos formativos**

Hay dos tipos de contrato: **el contrato de formación en alternancia y de obtención de la práctica profesional** (que no tiene que ver con el convenio en prácticas). Los dos están destinados a mejorar la formación profesional de las personas jóvenes.

- **Contrato de formación en alternancia:** para compaginar con los estudios con una jornada no superior al 65 % el primer año y 85 % el segundo año. Dirigidos a personas menores de 30 años y con una duración máxima de dos años de contrato.

No obstante, no se aplica ningún límite de edad cuando los estudios sean universitarios, certificados de profesionalidad de nivel 3 o ciclos formativos y cursos de especialización de formación profesional, ni tampoco a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.



— **Contrato para adquirir práctica profesional:** para ir adquiriendo experiencia en el sector profesional de interés. Con una duración mínima de seis meses y un máximo de un año. La retribución debe estar fijada en el convenio colectivo y se puede llevar a cabo en un máximo de tres años al acabar los estudios.

---



### **¿Y si soy una persona voluntaria? Aspectos legales y documentales del voluntariado:**

La relación entre el voluntario/a y la entidad que lo acoge debe **formalizarse por escrito, mediante una hoja de compromiso** donde se recogen los detalles específicos de la relación, como la formación, los horarios, las funciones que hay que prestar...

De esta relación surgen unos derechos y unos deberes aplicables a cada una de las partes y que recoge la **Ley 25/2015, de 30 de julio, del voluntariado y del fomento del asociacionismo**.

---



Para más información, puedes consultar la [web de voluntariado de la Generalitat de Catalunya](#).



### **Incentivos y ayudas para la contratación de colectivos específicos:**

Las empresas se pueden acoger a varias ayudas, subvenciones y bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la contratación de determinados perfiles de trabajadores/as:

- Personas con discapacidad.
- Personas en riesgo de exclusión social o destinatarias de la renta mínima de inserción.

- Personas mayores de 45 años en situación de paro.
- Jóvenes de 16 a 30 años en situación de paro.
- Mujeres y víctimas de la violencia machista.
- Bonificaciones de cuotas por transformar contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.
- Víctimas del terrorismo.



Encontrarás más información sobre la normativa vigente en la [página del SEPE](#).



**¿SABÍAS QUE...?** En las empresas con 50 o más trabajadores/as, como mínimo el 2 % de la plantilla deben ser trabajadores/as con discapacidad reconocida igual o superior al 33 %.



Para más información sobre la contratación de personas con discapacidad, puedes consultar el [Canal Empresa de la Generalitat de Catalunya](#).



**¡PARA SABER MÁS! Garantía Juvenil** es una iniciativa europea para reducir el paro juvenil destinada a jóvenes de entre 16 y 29 años. En el marco del programa encontrarás, entre otros servicios:  
→ Contratación en prácticas: para jóvenes que buscan un primer trabajo. Para disfrutar de los servicios **hay que darse de alta** en el programa. Se puede hacer en cualquier oficina del SOC o por internet.

## EL PERIODO DE PRUEBA

Es el periodo durante el que tanto la empresa como el trabajador/a tienen la posibilidad de dar por acabado el contrato sin alegar ninguna causa y sin preaviso. Este periodo se puede establecer o no y debe aparecer en el contrato de trabajo. La duración máxima se establece en los convenios colectivos y, en caso de que no se establezca, no puede superar los seis meses para personal técnico titulado, o los dos meses para el resto de los trabajadores/as.\* Para los contratos de duración determinada que se formalizan por una duración inicial inferior a seis meses, el periodo de prueba debe ser como máximo de un mes.

### Características del periodo de prueba:

- Se tienen los mismos derechos y deberes que los vinculados al puesto de trabajo que se ocupe.
- Este tiempo computa para la antigüedad.
- Las incapacidades temporales interrumpen el cómputo de tiempo siempre que lo acuerden ambas partes.
- No se puede establecer un periodo de prueba cuando el trabajador/a ya haya ejercido las mismas funciones en la empresa con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación.



### 1. ¿SABÍAS QUE...?

1. Durante el periodo de prueba tienen que darte de alta en la Seguridad Social y también tienen que remunerarte por todos los días trabajados.
2. Cuando el periodo de prueba lo acaba el empresario/a de manera unilateral, tienes derecho a acceder a la prestación de desempleo, siempre que reúnas los requisitos exigidos.

\* ¡Atención! Hay una excepción en el caso del contrato indefinido para personas emprendedoras, con un año de periodo de prueba. Habría que estudiar cada caso en particular.

# LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Empresa de trabajo temporal (ETT): es la que tiene como actividad poner a disposición de otra empresa usuaria (cliente de la ETT), con carácter temporal, trabajadores/as contratados por la ETT, mediante el contrato de puesta a disposición (CPD).

Este tipo de contratación, donde se ceden temporalmente trabajadores/as a otra empresa, solo se puede hacer a través de empresas de trabajo temporal que estén autorizadas en los términos que prevé la Ley 14/1994.

## **¿Cuándo se pueden formalizar los contratos de puesta a disposición?**

Con efectos de 30/03/2022 se modifican los artículos 15, 16 y 84.2 de la ETT.

Se elimina la modalidad contractual de obra o servicio, y solo se puede suscribir el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Las ETT pueden suscribir contratos de carácter fijo discontinuo para cubrir contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de varias empresas usuarias.

## **¿Cuándo no se pueden formalizar los contratos de puesta a disposición?**

- Para sustituir trabajadores/as en huelga en la empresa usuaria.
- Para llevar a cabo trabajos o empleos especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, según la ley que regula las empresas de trabajo temporal.

- Para cubrir puestos o funciones que durante los doce meses anteriores hayan sido objeto de amortización por despido impropio, de extinción de contrato por voluntad del trabajador/a basada en un incumplimiento contractual por parte de la empresa, de despido colectivo o de despido por causas objetivas, exceptuando los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder trabajadores/as a otras empresas de trabajo temporal.

### **Duración y remuneración**

Las causas que permiten formalizar un CPD son las mismas que legalmente prevé el Estatuto de los trabajadores para concertar contratos de duración determinada (artículo 15).

Es nula cualquier cláusula del contrato que prohíba la contratación del trabajador/a por parte de la empresa usuaria al acabar el contrato de puesta a disposición.

En todo caso, la remuneración incluirá la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extras, los festivos y las vacaciones. También deben disfrutar de la misma protección en materia de seguridad y salud laboral que cualquier otro trabajador/a contratado directamente por la empresa usuaria.



**Aplicación del convenio de empresa:** las empresas contratistas y subcontratistas deben cumplir con el convenio del sector de la actividad que desarrollan.

---

## SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

**Suspensión del contrato:** es la interrupción temporal de la prestación laboral, sin romper el vínculo contractual entre empresa y trabajador/a.

Las causas pueden ser las siguientes:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción o acogida preadoptiva o permanente de menores de 6 años.
- Paternidad/maternidad.
- Privación de libertad.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

### **El expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)**

El artículo 47 del Estatuto de los trabajadores permite a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

**Con la reforma laboral 2022 se incorpora el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.** Se trata de una nueva figura que se regula en el artículo 47 bis del Estatuto de los trabajadores y que permitirá que las empresas soliciten medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en determinados supuestos y con las dos especialidades siguientes:

- Modalidad cíclica. Cuando se anticipe una coyuntura macro-económica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización.
- Modalidad sectorial. Cuando en un determinado sector se anticipen cambios que generen necesidades de recalificación y de transición profesional.

Las empresas deben poder ofrecer y desarrollar acciones formativas para trabajadores/as afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) para mejorar las competencias y su empleabilidad.

**Extinción del contrato:** es cuando se da por acabada la relación laboral. El contrato puede extinguirse por motivos diferentes. Los más habituales son los siguientes:

- Porque quieres dejar el trabajo voluntariamente:

Cuando decides marcharte por voluntad propia y sin tener que explicar una causa concreta. Hay que dar un preaviso de quince días (o lo que marque el convenio colectivo) y no da acceso a la prestación de desempleo o a los subsidios.

- Por finalización del contrato:

Cuando se acaba el contrato temporal, tienes derecho a una indemnización de doce días por año trabajado. Te tienen que preavisar con quince días de antelación si el contrato ha durado más de un año (o lo que marque el convenio). Tienes acceso al paro si has cotizado lo suficiente.

- Porque te despiden:

Es la extinción del contrato por voluntad de la empresa. A continuación te detallamos los despidos más habituales con los que te puedes encontrar:

**Despido disciplinario:** está basado en un incumplimiento grave por parte del trabajador/a. Ejemplos: faltas de asistencia o puntualidad, indisciplinas, ofensas verbales o físicas, abuso de confianza, embriaguez... Es un tipo de despido **sin preaviso, sin indemnización**, pero con acceso al paro, si tienes cotización suficiente.

**Despido por causas objetivas:** es la extinción del contrato por causas organizativas, técnicas, productivas o económicas. Este despido debe notificarse con **quince días de preaviso** (o lo que marque el convenio) y da derecho a una **indemnización de veinte días por año trabajado** (con un máximo de doce meses de indemnización), y al paro, si tienes cotización suficiente.

**Despido colectivo:** es el que afecta a un porcentaje de la plantilla total de la empresa. En estos casos hay que abrir un ERE o expediente de regulación de empleo. La indemnización correspondiente es de veinte días por año trabajado (con un máximo de doce meses de indemnización) y con acceso al paro, si tienes cotización suficiente.

Al mismo tiempo, el despido puede tener varias consideraciones: un despido es **procedente** cuando las causas del despido quedan demostradas; en caso contrario o en los casos donde no se sigan los requisitos formales, el despido es **improcedente**. Se consideran **nulos** cuando se fundamentan en causas de discriminación prohibidas en la Constitución, entre otros.





¡RECLAMA! Si no estás de acuerdo con el despido, puedes denunciarlo en un plazo de 20 días hábiles a partir de la fecha de efecto.

---



Para más información, puedes consultar el bloque 5, “¿Cómo hacer frente a la vulneración de derechos?”, de esta publicación.

# 03

# CONDICIONES DE TRABAJO

**Pág. 28 a 53**

**Trabajo por parte de personas menores de edad**

---

**Jornada laboral**

---

**Permisos y excedencias**

---

**Teletrabajo**

---

**Salario**

---

**Liquidación y finiquito**

---

**Estructura sindical en el marco de las empresas**

---

**Acoso laboral y discriminación**

---



## **TRABAJO POR PARTE DE PERSONAS MENORES DE EDAD**

Las personas jóvenes de entre 16 y 18 años pueden trabajar si disponen de la autorización de la persona que tiene la representación legal (padre, madre, tutor o tutora) o de la autorización de la persona o institución que las tenga a su cargo.

### **Condiciones y limitaciones con respecto a la jornada de trabajo:**

- Su actividad está limitada a hacer un máximo de ocho horas diarias de trabajo efectivo, en las que también se incluye el tiempo dedicado a la formación, cuando sea un contrato para la formación y el aprendizaje.
- La pausa durante la jornada de trabajo, o pausa para el bocadillo, en el caso de trabajadores/as menores de 18 años, queda fijada en 30 minutos, como mínimo, cuando la duración de la jornada continuada supere las cuatro horas y media.
- La duración del descanso semanal debe ser de dos días ininterrumpidos, como mínimo.

### **Prohibiciones en la jornada laboral de las personas menores de 18 años:**

- Trabajos nocturnos.
- Horas extraordinarias.
- Trabajos declarados como insalubres, peligrosos, penosos o nocivos para su salud o para su formación profesional y humana.

En casos excepcionales, las personas menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos solo en casos autorizados por la autoridad laboral y siempre que eso no represente un peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso debe constar por escrito y ser únicamente para unos actos determinados.



Para más información sobre la contratación de personas menores de edad, consulta el [Canal Empresa de la Generalitat de Catalunya](#).

### **Prevención de riesgos e información:**

Antes de que una persona menor de 18 años se incorpore al trabajo y también antes de hacer ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo, es necesario que la empresa evalúe el puesto de trabajo que ocupará esa persona. La empresa tiene el deber de informar a la persona menor de edad y al padre, madre, tutor o tutora que haya participado en la contratación.

# JORNADA LABORAL

---



## ¿Qué es la jornada laboral?

Es el número de horas que dedica una persona trabajadora a la actividad para la que ha sido contratada, computadas diaria, semanal, mensual o anualmente.

El número de horas de la jornada se fija en el convenio colectivo aplicable al sector productivo en cuestión o, en todo caso, al contrato de trabajo. De todos modos, la legislación laboral fija un máximo que no se puede sobrepasar.

---

## Duración

La duración de la jornada laboral debe ser la que se pacte en el contrato, según el convenio colectivo, y hay que tener en cuenta que la distribución de la jornada media es de 40 horas semanales en cómputo anual. Además, siempre hay que respetar los descansos establecidos legalmente y la jornada no puede ser superior a nueve horas diarias (en caso de personas menores de 18 años, no puede ser superior a ocho horas diarias).

## Descanso

- Entre el final de una jornada laboral y el inicio de la siguiente deben pasar doce horas de descanso, como mínimo.
- Si la duración de la jornada es superior a seis horas, debe hacerse un descanso no inferior a quince minutos.
- Descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpidos. También se puede acumular en periodos de catorce días seguidos.



## **Distribución de la jornada**

En casos determinados, se puede establecer una distribución irregular de la jornada (cuando no todas las semanas del año y no todos los días de la semana se trabajen las mismas horas) a lo largo del año; solamente se puede hacer si se establece en el convenio o si hay un acuerdo con las personas representantes de los trabajadores/as.

Las horas de trabajo se pueden hacer en jornada partida (mañana y tarde), en jornada continuada o por turnos (alternando los turnos según lo que se acuerde con la empresa o por medio del convenio colectivo).

---

## **Turnos de trabajo**

Se considera que un trabajo por turnos es una manera de organizar el trabajo en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan los mismos puestos de trabajo sucesivamente siguiendo un ritmo determinado, continuo o discontinuo, y que eso implica, para el trabajador/a, prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos hay que tener en cuenta la rotación y que ningún trabajador/a esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo una adscripción voluntaria.

## **Trabajo nocturno**

Se considera trabajo nocturno el que se hace a partir de las 22.00 horas y hasta las seis de la mañana. Estos trabajadores/as no pueden superar la media de ocho horas diarias de trabajo, en un periodo de referencia de quince días, ni tampoco pueden hacer horas extraordinarias en la mayoría de los casos (solo en algunos convenios específicos).

El trabajo nocturno tiene una retribución específica que se tiene que determinar en la negociación colectiva, a menos que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por naturaleza o se haya acordado compensar este trabajo con descansos.

## **Vacaciones anuales**

La cantidad de días de vacaciones debe ser la que se haya pactado en el convenio colectivo o el contrato individual, pero en ningún caso puede tener una duración inferior a 30 días naturales (por año trabajado).



Hay que tener en cuenta lo siguiente: **¡los trabajadores/as a tiempo parcial tienen derecho a los mismos días de vacaciones que los que están a jornada completa!**

---

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no se puede sustituir por dinero y no disfrutarse.

### **Características:**

- El periodo para disfrutar debe fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, de acuerdo con lo que establecen los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de que haya desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social debe fijar la fecha que corresponda para disfrutar de las vacaciones y su decisión no se puede recurrir.
- En cada empresa se tiene que fijar un calendario de vacaciones. El trabajador/a tiene que conocer las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.
- Cuando el periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una situación de incapacidad temporal (derivada de enfer-



medad común o profesional o de accidente) o bien suspensión del contrato con motivo del permiso de maternidad o paternidad, que impide que el trabajador/a las disfrute total o parcialmente durante el año natural en que se devengan, el trabajador/a tiene derecho a disfrutarlas una vez que se acabe la situación que no permitía su disfrute, y siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde que finalizó el año natural durante el que se habían devengado.

## **Horas extras y horas complementarias**

### **¿Qué son las horas extras?**

Son las que se hacen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Son, pues, todas las horas que resultan de la prolongación del tiempo de trabajo fijado como ordinario, diaria o anualmente, tanto por convenio como por contrato o, si no, por la normativa legal.

### **Características**

Prestar horas extras es voluntario, a menos que se haya pactado en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo. Por lo tanto, **las horas extraordinarias son de aceptación y de realización voluntarias.**

Si los trabajadores/as aceptan hacerlas, estas horas dejan de ser voluntarias y pasan a ser obligatorias con carácter general. En consecuencia, si el trabajador/a se niega a prestarlas, eso podría justificar un posible despido disciplinario.

### **Compensación/pago de las horas extras**

- *Compensarlas con descansos*: si no se ha pactado nada y el convenio colectivo no dice lo contrario, deben compensarse durante los cuatro meses siguientes. Normalmente se compensan por tiempos equivalentes de descanso retribuido, pero se puede pactar que se compensen con más descansos.
- *Pagarlas*: si se ha pactado que las horas extras se pagan, debe hacerse en la cantidad que indique el convenio colectivo o el

contrato de trabajo. La hora extra no se puede pagar nunca por debajo de la hora ordinaria y se incluirá en la nómina.

### **Límites y prohibiciones**

Hay unos supuestos determinados en los que está prohibido hacer horas extraordinarias: se trata de colectivos que, a excepción de las horas dedicadas a prevenir o a reparar daños extraordinarios y urgentes, no pueden hacer horas extraordinarias. Estos casos son los siguientes:

- Personas menores de 18 años.
- Trabajadores/as a tiempo parcial, excepto en los supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Trabajadores/as nocturnos, que no pueden llevar a cabo horas extraordinarias, excepto en supuestos de ampliaciones de jornada; cuando sea necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; y en el trabajo por turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.
- Las personas con discapacidad contratadas en los centros especiales de empleo.



El número máximo de horas extras al año que se pueden hacer es de 80 horas.

---

### **¿Qué son las horas complementarias?**

Las horas que hace un trabajador/a con un contrato a tiempo parcial, fuera de su jornada habitual, son horas complementarias. Sin embargo, el número de horas complementarias no puede superar el número de horas equivalente a la jornada laboral completa.

- Se deben **pactar entre el trabajador/a y la empresa**, siempre por escrito.
- No se pueden hacer cuando se tengan contratos de trabajo a tiempo parcial con un número de horas inferior a diez horas semanales.
- Un trabajador/a solo puede hacer un número de horas complementarias equivalente al **30 % de su jornada laboral**. Este porcentaje se puede ampliar al 60 % si el convenio colectivo lo permite.
- La empresa debe comunicar al trabajador/a las horas complementarias que debe hacer con un **mínimo de tres días de antelación**.

## PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### Permisos retribuidos

Si lo avisa previamente y lo justifica, el trabajador/a se puede ausentar del trabajo y conservar el derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo siguientes, que se pueden mejorar según el convenio colectivo o por acuerdo:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo/a, y por la muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo el trabajador/a debe hacer un desplazamiento, el plazo es de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.

- El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo (ir a votar).
- Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se establecen legal o convencionalmente.
- El tiempo indispensable para llevar a cabo exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.



Los convenios colectivos pueden mejorar estos permisos. Infórmate aquí.

## Excedencias

La excedencia es un periodo que el trabajador/a puede pedir a la empresa y durante el cual se suspende el contrato de trabajo. Hay tres tipos de excedencias:

- Excedencia forzosa: da derecho a conservar el puesto de trabajo y a computar la antigüedad de su vigencia; se admite por la designación o la elección para un cargo público que imposibilite asistir al trabajo. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- Excedencias por cuidado de familiares:
  - Cuidado de hijos/as menores de 3 años. Los trabajadores/as tienen derecho a un periodo de excedencia para cada hijo/a menor de 3 años.
  - Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo máximo de dos años para atender a un familiar de hasta segundo grado (consanguinidad/afinidad) que no lleve a cabo ninguna actividad retribuida y que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, necesite la atención y el cuidado de un tercero.



El periodo de excedencia por cuidado de hijos/as y de familiares cuenta como antigüedad en la nómina, ya que se entiende que la relación laboral existe, y es posible beneficiarse de los cursos de formación que hace la empresa a los trabajadores/as.

Durante el primer año, el trabajador/a tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo, la reserva se refiere a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

---

→ Excedencia voluntaria: permite dejar de trabajar durante un tiempo por cualquier motivo personal. No es obligatorio explicar la causa por la que se toma una excedencia voluntaria. La duración es de cuatro meses como mínimo y de cinco años como máximo; únicamente la pueden pedir los trabajadores/as que cumplan un año, como mínimo, en la empresa y que no hayan pedido otra excedencia en los cuatro años anteriores. Se solicita por escrito y, si procede, dando un preaviso, aunque la ley no marca ninguno. Es esencial que la empresa conteste por escrito que acepta la petición o que la deniega.

---



La excedencia voluntaria no implica un derecho a la reserva del puesto de trabajo; es decir, al acabar la excedencia se tiene derecho de reingreso preferente en un puesto igual o de categoría similar. Aunque el derecho de reserva del puesto de trabajo no existe, este derecho se puede pactar libremente entre la empresa y el trabajador/a o puede estar establecido en el convenio colectivo que sea aplicable.

---



## TELETRABAJO

### ¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo, según el Acuerdo marco europeo del 2002, es una forma de organización y ejecución del trabajo utilizando tecnologías de la información.

El trabajo se lleva a cabo a distancia, es decir, el trabajador/a no va a su centro de trabajo para prestar los servicios de manera presencial, sino que los presta fuera del centro.

### Nueva ley del teletrabajo

La legislación que regulaba el trabajo a distancia en España hasta ahora era escasa y se limitaba al artículo 13 del Estatuto de los trabajadores. La crisis sanitaria provocada por la epidemia de la COVID-19 ha obligado a muchas empresas a adoptar el trabajo telemático como una opción que ha sido eficaz para asegurar su funcionamiento correcto.

Ante el escenario improvisado al que las organizaciones tuvieron que hacer frente a partir de mediados de marzo del 2020, el teletrabajo se hizo primordial, por lo que se decidió hacer una reforma legislativa específica con el fin de darle una base legal más extensa.

El día 23 de setiembre de 2020, se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* el Real decreto ley 28/2020, de 22 de setiembre, por el que se regula el trabajo a distancia. Este real decreto especifica qué se entiende por trabajo a distancia, las características de la norma y las obligaciones y los deberes de las empresas y los trabajadores/as.

## **Ámbito de aplicación**

Para que un trabajador/a se pueda acoger a la normativa y se entienda que es regular, debe trabajar a distancia al menos el 30 % de su jornada semanal en un periodo de referencia de tres meses, es decir, al menos dos días a la semana.

## **Limitaciones**

En los contratos de trabajo formalizados con menores de edad y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, hay que garantizar un mínimo del 50 % de trabajo presencial.

## **Voluntario y pactado**

El real decreto ley dispone que el trabajo a distancia es voluntario para las dos partes (es decir, el trabajador/a no lo puede reclamar y la empresa no puede obligar a hacerlo). Además, es necesario que el acuerdo se haga por escrito y se tiene que formalizar antes del inicio de esta modalidad.

## **Reversible**

La decisión de trabajar a distancia es reversible, dado que puede decidirse volver al trabajo presencial. Eso puede ser así tanto por voluntad del trabajador/a como de la empresa en cualquier momento. Los requisitos establecidos para la reversibilidad deben pactarse en la negociación colectiva o bien tienen que constar en el contrato de trabajo. También se establece que no pueden ser causas justificadas de despido ni tampoco motivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial o la dificultad en su adaptación.

## **Derechos de los trabajadores/as a distancia**

Los trabajadores/as que se adhieran al trabajo a distancia deben tener los mismos derechos que los que presten los servicios de manera presencial, como, por ejemplo, la formación o la promoción profesional.

## **Derecho a la dotación y la compensación de gastos**

Esta normativa establece que las personas que trabajen a distancia tienen derecho a la dotación y a un mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, los equipos y las herramientas necesarias para llevar a cabo la actividad. Sin embargo, los gastos relacionados con el ejercicio de la actividad laboral (equipos, herramientas...) deben ser sufragados o compensados por la empresa por medio del convenio colectivo o mediante un acuerdo entre la organización y la representación legal de los trabajadores/as.

## **Derecho al horario flexible**

Se ha establecido el derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios.

## **Derecho al registro de horario adecuado**

Si bien las personas trabajadoras pueden flexibilizar su horario laboral, también les es aplicable el sistema de registro horario, por el que tiene que constar durante cuánto tiempo la persona lleva a cabo sus funciones, así como el momento de inicio y finalización de su jornada laboral diaria.

## **Derecho a la desconexión digital**

Los trabajadores/as tienen derecho a la desconexión digital cuando no estén dentro de la jornada laboral. La empresa garantizará una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.





La no desconexión digital puede comportar riesgos psicosociales como dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, estrés, insomnio y daños psíquicos.

### **Prevención de riesgos laborales**

Todas las empresas, independientemente de si los trabajadores/as hacen el trabajo presencialmente o a distancia, deben cumplir la obligación de prestar la protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal como especifica la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Las empresas son las responsables de evaluar los riesgos y de planificar la actividad preventiva, y deben poner un énfasis especial en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.



Se puede consultar más información en la [web de Trabajo de la Generalitat de Catalunya](#) y sus recomendaciones a la hora de hacer teletrabajo.

Para más información, puedes consultar el [bloque 4](#), “[Prestaciones de la Seguridad Social](#)”, de esta publicación.

## SALARIO

El salario es la totalidad de las percepciones económicas que se reciben como trabajador/a, dinerarias o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena.

El salario se determina por convenio colectivo o, si procede, por contrato laboral.

**¡ATENCIÓN! Normalmente los importes que hay en el contrato/ convenio son importes brutos (salario sin descontar impuestos y Seguridad Social).**

El artículo 28 del Estatuto de los trabajadores establece que la empresa está obligada a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda haber ninguna discriminación por razones de sexo.

La cantidad que hay que pagar, si se trabaja a jornada completa, nunca puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, que para el 2022 es de 1.000 €.

El **salario** se divide en salario base y complementos salariales; estos últimos pueden ser de carácter personal o relacionados con el puesto de trabajo o la situación o los resultados de la empresa (plus de idiomas, toxicidad, nocturnidad...).

La suma del total de las remuneraciones es el devengo. De esta cantidad hay que descontar la Seguridad Social y el IRPF: son las deducciones.

**Total de devengos – total de deducciones:  
total neto = importe ingresado/pagado.**

El trabajador/a tiene derecho a recibir el salario en la fecha acordada y a obtener un recibo como justificante del salario con los conceptos correspondientes (nómina).

También tiene derecho a recibir pagas extraordinarias, que pueden prorratearse (es decir, incluir en las nóminas distribuidas en doce meses) o bien pagarse aparte en dos o más pagas extraordinarias, según se acuerde con la empresa o por convenio.

La **nómina** es el recibo individual que justifica el pago del salario. En la nómina tiene que aparecer el total del importe que se cobra: salarios fijos, variables, horas extras...



¡Pide las nóminas! Son una prueba de tu salario y de que trabajas en la empresa. ¡Las necesitarás para cualquier problema que puedas tener!

---

## CABECERA DE LA NÓMINA

N.º de la Seguridad Social de la empresa

EMPRESA				DOMICILIO			N.º INS. SS	
Nombre de la empresa				Dirección de la empresa				
TRABAJADOR/A				CATEGORÍA	N.º MATRIC.	ANTIGÜEDAD	DNI	
Según convenio				Fecha de alta				
N.º AFILIACIÓN SS	TARIFA	COD.CT	SECCIÓN	N.º	PERIODO			TOT. DÍAS
				Del 1 al 30 de junio de 2013				30
CANTIDAD	PRECIO				CONCEPTO	DEVENGO	DEDUCCIONES	

Codificación de proyecto/  
sección/departamento

Mes de pago

Días trabajados  
(los meses enteros se cuentan a 30 días)

## CUERPO DE LA NÓMINA

Precio (fijo según convenio, variables, otros)

CANTIDAD	PRECIO	CONCEPTO	DEVENGO	DEDUCCIONES
1,00	1188,21	Salario base	1188,21	
1,00	198,04	Paga extra prorrateada	198,04	
1,00	78,05	A cuenta convenio	78,05	
1,00	202,37	Mejora voluntaria absorbible	202,37	
4,70	1666,67	Descuento seguro médico Adeslas		83,62
1,65	1666,67	Cotización régimen general ind.		78,33
10,00	1666,67	Cotización D+F+P+S individuo		27,50
	1666,67	Retención en cuenta del IRPF		266,67

Bases (suma de los importes de los devengos)

Descripción de conceptos por pagar y por descontar

Cantidad \* Precio =  
Importe de los devengos  
(por pagar)

Cantidad \* Precio =  
Importe de las deducciones  
(por descontar)

Unidades de pago:  
1 = mes completo (en nóminas de pago mensual)  
0,5 = 15 días (en nóminas de pago mensual)

El 4,7 corresponde al % de la Seguridad Social; el 1,65 % corresponde al paro, FP y Fogasa; y el 16 %, al IRPF

## PIE DE LA NÓMINA

REM. TOTAL	P. P. EXTRAS	BASE SS	BASE A. T. Y DES.	BASE IRPF	T. DEVENGOS	T. A DEDUCIR
1666,67	0	1666,67	1666,67	1666,67	1666,67	456,12
- Percepciones no salariales excluidas cot. SS						
FECHA 30 de junio de 2013 Barcelona		SELLO EMPRESA		RECIBO		
<b>Fecha de pago</b>		<b>Sello o firma de la empresa</b>				<b>LÍQUIDO A PERCIBIR</b> 1210,55
BANCO CUENTA						

**Resultado de restar devengos - deducciones = Total líquido a cobrar**

Debe ser igual al total de devengos



Base donde se aplica el % de la SS



Base sobre la que se aplica el % de paro, FP, FOGASA



Base donde se aplica el % de IRPF



Suma de devengos



Suma de deducciones



# LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

## Finiquito

El finiquito forma parte de la liquidación cuando se acaba la relación laboral, tanto si es de una manera voluntaria como involuntaria.

¿Qué hay que pagar en el finiquito?

- 1) Salarios del mes: por ejemplo, si acabas el día 15 del mes, se pagará el salario de los quince días del mes.
- 2) Complementos: normalmente se pagan a mes vencido; se tiene que revisar que no queden pendientes dietas, kilómetros u otros conceptos del mes que se liquida.
- 3) Pagas extras: atención, si se tienen las pagas extras prorrateadas (se pagan mes a mes), funcionan igual que el salario, es decir, se tiene que pagar la parte correspondiente a los días trabajados; si se pagan aparte, deben liquidar la parte proporcional.
- 4) Vacaciones pendientes: el convenio de cada sector regula los días de vacaciones que corresponden por año trabajado, pero es habitual que sea 30 días naturales por año trabajado.

Hay que calcular cuántos días nos corresponden y de cuántos días ya hemos disfrutado para saber la cantidad que hay que liquidar en el finiquito.

- 5) Indemnización: el número de días de indemnización depende del tipo de finalización de contrato o del despido que haya tenido lugar.

## Indemnización

La indemnización que hay que abonar depende del tipo de despido o de la finalización de contrato que haya tenido lugar.

<b>Contratos de duración determinada</b>	<b>Contratos de interinidad</b>	<b>Contratos formativos</b>
12 días de salario por año trabajado	Sin indemnización	Sin indemnización
<b>Despido: objetivo</b>	<b>Despido: disciplinario</b>	<b>Despido: improcedente</b>
20 días de salario por año trabajado	Sin indemnización	33 días de salario por año trabajado



Si la empresa te debe dinero, tienes un año para reclamarlo.

---



## **ESTRUCTURA SINDICAL EN EL MARCO DE LAS EMPRESAS**

Hay varios ejes organizativos básicos a través de los que se organiza y se canaliza la acción sindical en la empresa. Son los siguientes:

### **La sección sindical**

Está formada por todas las personas afiliadas a un sindicato y es el órgano de representación del sindicato en el centro de trabajo.

Para constituirla, los afiliados/as deben organizarse entre sí, asumir las responsabilidades necesarias para la dirección de la sección sindical y establecer la conexión necesaria con la estructura superior del sindicato.

Puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos en la empresa, independientemente del número de trabajadores/as que estén afiliados/as.

### **Delegados/as de personal**

Son los y las responsables legales de todas las personas trabajadoras de una empresa que tenga entre 6 y 50 trabajadores/as.

Tienen las mismas competencias, garantías y derechos que el comité de empresa.

Número de delegados/as por centro de trabajo o empresa:

- Entre 6 y 30 trabajadores/as: 1 delegado/a de personal.
- Entre 31 y 49 trabajadores/as: 3 delegados/as de personal.

### **Comités de empresa**

En las empresas de más de 50 trabajadores/as, el comité es la representación fundamental para defender sus derechos.

Se organiza distribuyendo las tareas y las responsabilidades de acuerdo con las necesidades que genera su actividad. Los acuerdos se toman por mayoría.

Número de componentes del comité de empresa en función del número de trabajadores/as:

- De 50 a 100 trabajadores/as: 5.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 9.



- De 251 a 500 trabajadores/as: 13.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 17.
- De 751 a 1.000 trabajadores/as: 21.

### **Elecciones sindicales**

Tanto los delegados/as como el comité se votan en las elecciones sindicales.

Para poder hacer las votaciones hay que tener más 16 años y una antigüedad mínima de un mes en la empresa, y para poder ser elegido/a como delegado/a o miembro del comité hay que tener más de 16 años y una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

### **Funciones de las personas representantes de los trabajadores/as**

- Vigilar y exigir el cumplimiento del convenio colectivo y de las leyes laborales vigentes por parte de la empresa.
- Denunciar las infracciones que se puedan producir de dichas leyes.
- Plantear mejoras en las condiciones económicas, sociales y de los trabajadores/as, y conseguirlas.
- Conseguir nuevos derechos.



Para más información, puedes consultar [la página del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.](#)



## ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

El acoso laboral consiste en el ejercicio de una violencia psicológica (que se manifiesta en maltratos en hechos y maneras) que una persona recibe, por parte de otros, de manera sistemática y prolongada en el tiempo dentro de su entorno laboral.

### Tipos de acosos

- **Bossing** o acoso descendente. Es la situación en que la persona superior jerárquica lleva a cabo el acoso y se establece un conflicto entre las dos partes, donde la parte que ejerce el acoso tiene más recursos, apoyo y una posición superior a la del trabajador/a. Es el supuesto más habitual.
- **Mobbing horizontal**. Tiene lugar cuando un trabajador/a recibe acoso de un compañero/a de trabajo de su mismo nivel.
- **Mobbing vertical o ascendente**. Situación en la que el o la subordinada ejerce acoso sobre una persona superior en la jerarquía. Sería el caso de las situaciones en que se incorpora un/a superior y sus métodos o formas no son aceptados por las personas subordinadas, quienes toman una actitud agresiva ante dicho/a superior.

### ¿Cuándo se produce el acoso?

El acoso en el trabajo se produce cuando se vulneran los derechos siguientes:

- Respeto a la dignidad de la persona, ya que es un valor fundamental del ordenamiento jurídico.
- Derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- La integridad moral es un derecho de todas las personas a no ser degradadas ni humilladas.

- Derecho al honor y a la autoestima personal.
- Derecho al respeto de su intimidad.
- Derecho a que las facultades de vigilancia y control del empleador/a se hagan con la consideración debida.
- Derecho a que el empresario/a proporcione a la persona trabajadora una protección eficaz de su salud integral.

### **Discriminación laboral**

Se entiende por discriminación laboral la diferencia de trato hacia un empleado/a con respecto a sus compañeros/as de trabajo, por motivos que no están relacionados con su cumplimiento laboral.

La persona trabajadora se ve perjudicada en aspectos que afectan a su categoría profesional, salario o derechos laborales. Pero, además, la discriminación en el trabajo también suele tener como objetivo provocar algún daño de tipo moral.

### **Algunos de los motivos principales para la discriminación laboral son los siguientes:**

- **Edad:** los comportamientos discriminatorios se producen a personas de determinada edad. Puede afectar tanto a jóvenes como a mayores, dependiendo del sector o la empresa concretos.
- **Género:** se está trabajando mucho para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, pero todavía queda camino por recorrer.
- **Orientación sexual:** el rechazo a personas homosexuales o, en general, que formen parte del colectivo LGTBI.
- **Discapacidad:** la víctima presenta algún tipo de discapacidad física o intelectual.
- **Raza o etnia:** hay que diferenciar la raza de la nacionalidad. La discriminación no se produce porque la persona provenga de otro país, sino porque es de otra etnia, por ejemplo, personas de etnia gitana, asiática...

- **Religión o ideología:** el abuso se produce sobre una persona por sus creencias religiosas (cristiana, musulmana, judía...) o por sus ideas políticas (neoliberal, socialista, anarquista...).
- **Circunstancias personales:** la discriminación también puede ser resultado de circunstancias concretas como una enfermedad, como pasó con el VIH, o incluso circunstancias temporales, como un embarazo.



Si te encuentras en una situación de acoso o discriminación, ¡no lo dudes y denúncialo!

---



Para más información, puedes consultar el [bloque 5, “¿Cómo hacer frente a la vulneración de derechos?”](#), de esta publicación.



# 04 PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**Pág. 56 a 67**

**Glosario de conceptos clave**

---

**¿Qué son las prestaciones?**

---

**Prestación de desempleo**

---

**Prestaciones por incapacidad temporal (IT)**

---

**Prestaciones por maternidad/paternidad**

---

**Otras prestaciones**

---



## GLOSARIO DE CONCEPTOS CLAVE

**Base de cotización:** es la cantidad que está determinada por la remuneración bruta que la persona trabajadora percibe en función de las retribuciones recibidas por cuenta ajena, independientemente de su forma de percepción y de la denominación. Sobre esta base se aplican los distintos tipos de cotización, es decir, los porcentajes que estén establecidos para obtener el importe que hay que pagar a la Seguridad Social.

**Base reguladora:** es el baremo que se estipula para determinar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, a las que tiene derecho la persona trabajadora. Al contrario que la base de cotización, no tiene una única aplicación, sino que varía según cada una de las prestaciones.

**Contingencias comunes:** es uno de los conceptos de cotización que se deduce para poder cubrir ciertas circunstancias en que la persona trabajadora no puede llevar a cabo la actividad laboral. Hay que tener en cuenta que la base de cotización por contingencias comunes puede variar según el tramo salarial en cuestión. Algunas de las situaciones que cubre son las siguientes: las bajas laborales por accidente o enfermedad externa al puesto de trabajo, prestaciones por maternidad y paternidad, protección sanitaria, incapacidad permanente, incapacidad permanente absoluta o jubilación, entre otras.

**Contingencias profesionales:** es un concepto de cotización que tiene el origen en la ejecución de una actividad laboral que produce alteraciones de la salud y que tiene la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. Cubren los gastos sanitarios y farmacéuticos, siempre que el origen de la incapacidad para trabajar sea laboral, como accidente de trabajo, enfermedad derivada de las funciones propias del puesto de trabajo y accidente *in itinere* (del domicilio del trabajador/a al trabajo y al contrario).



**Prestación de desempleo:** es una prestación económica cuya finalidad es proteger a los trabajadores/as que pierden su trabajo o a quienes se les reduce la jornada laboral por causas ajenas a su voluntad.

Para acceder a esta prestación, además de cumplir los requisitos establecidos, es necesaria la cotización previa del trabajador/a en la Seguridad Social por paro.

**Subsidio de paro:** es una prestación asistencial cuyo objetivo es complementar la protección de la prestación de carácter contributivo en las situaciones de paro. Consta de una prestación económica y, si procede, del abono a la Seguridad Social de la cotización para la jubilación. Para poder recibir este subsidio no hay que tener derecho a la prestación de desempleo.

**Incapacidad temporal (IT):** es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador/a no puede trabajar y está recibiendo asistencia sanitaria.

**Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE):** se trata de un mecanismo que permite a las empresas reducir la jornada o suspender temporalmente los contratos de sus trabajadores/as y hacer que pasen momentáneamente al paro.

Los ERTE pueden producirse por fuerza mayor (por ejemplo, si la empresa no puede llevar a cabo su actividad empresarial por orden de las autoridades competentes) o bien por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP).

**Expediente de regulación de empleo (ERE):** es un mecanismo legal a través del cual una empresa que tiene problemas económicos graves puede suspender o despedir a sus trabajadores/as. Los ERE están regulados en la Ley del estatuto de los trabajadores.

## ¿QUÉ SON LAS PRESTACIONES?

Las prestaciones son un conjunto de medidas que la Seguridad Social pone en funcionamiento para afrontar unas situaciones de necesidad concretas que suelen originar una pérdida de ingresos en las personas que las sufren.

Para poder percibir estos tipos de prestaciones hay que cotizar en la Seguridad Social. Pero **¿de qué manera se cotiza?**

Las empresas son las responsables de aplicar a la nómina de los trabajadores/as unas cantidades que después las propias empresas presentan a la Seguridad Social.

Estas cantidades responden a unos **porcentajes o tipos de cotización** (que establece la ley) que se aplican a la **base de cotización**:

Base de cotización = retribución mensual + parte proporcional de pagas extras

La cotización en la Seguridad Social nos asegura una protección ante situaciones diversas:

- Contingencias comunes: asistencia sanitaria, incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral y gastos farmacéuticos.
- Contingencias profesionales: incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- Otros tipos de contingencias: paro, jubilación, fondo de garantía salarial o formación profesional.

# PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

## ¿Qué es la prestación de desempleo?



Recibir la prestación por desempleo o también conocida simplemente como paro es una de las situaciones más habituales que puede vivir una persona trabajadora a lo largo de su vida laboral.

Esta prestación protege la situación de paro de quien, a pesar de poder y querer trabajar, ha perdido el trabajo de manera temporal o definitiva, o ve reducida temporalmente su jornada laboral ordinaria entre un mínimo del 10 % y un máximo del 70 %.

Hay que cumplir una serie de requisitos para poder obtener esta prestación:

- Estar afiliado/a a la Seguridad Social en un régimen que prevea la contingencia por paro.
- Encontrarse en una situación legal de paro.
- Haber cotizado un mínimo de 360 días en los seis años anteriores a la situación de paro.
- No tener la edad de jubilación.

Consulta todas las situaciones legales de paro en la web del SEPE.



Desde la situación legal de desempleo, la persona interesada en la prestación tiene quince días para solicitarla.

**¡PARA SABER MÁS!** Por eso, se habla de si se ha hecho la inscripción como demandante de empleo (DARDO) o de mejora de empleo al Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC).

## ¿Cuál es la cantidad de la prestación?

Depende de la base reguladora que tenga el trabajador/a. Para calcular la base reguladora diaria hay que sumar las bases de cotización de los últimos 180 días cotizados, previos a la situación legal de paro o al momento en que se extinguió la obligación de cotizar, y dividir las por 180.

El importe mensual de la prestación de desempleo es el 70 % de la base reguladora mensual de la prestación en los primeros 180 días de derecho. A partir del periodo mencionado, pasa a ser el 50 %.

## Duraciones de la prestación:

Periodo de empleo	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

## ¿Cuándo se suspende la prestación por paro?

- Cuando se lleve a cabo un trabajo por cuenta ajena.
- Por un traslado al extranjero por cualquier causa, durante más de quince días si no se superan los noventa días.
- Por un traslado de residencia al extranjero para buscar trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo inferior a doce meses.

- Cuando se empiece una situación de maternidad/paternidad.
- Por el cumplimiento de una condena que implique privación de libertad, salvo los casos con responsabilidades familiares.
- Por imposición de sanciones por infracciones leves y graves.

### **¿Cómo puedo reactivar la prestación?**

En todos los casos de suspensión, salvo el último (por sanción), hay que pedir que se reanude la prestación a la oficina de trabajo de la Generalitat de Catalunya que corresponda, cuando se acabe la causa de la suspensión.

La reanudación implica el derecho a cobrar la prestación de desempleo por el tiempo que quedaba, con la base reguladora y el porcentaje que correspondía en el momento de la suspensión. Hay que pedir esta reanudación durante los quince días siguientes al fin de la causa de la suspensión.

El derecho a opción se crea cuando, al volver a trabajar por cuenta ajena con un contrato de una duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por paro, sin haber agotado la anterior, el trabajador/a debe escoger entre:

- Cobrar la nueva prestación generada con el último contrato.
- Optar por la prestación anterior; en este caso, las cotizaciones de la nueva prestación no se computan para un derecho posterior.



### **Diferencias entre prestación y subsidio**

Como hemos comentado, la situación de paro es aquella en que una persona trabajadora quiere y puede trabajar, pero ha perdido su puesto de trabajo o su jornada de trabajo ha sido reducida y está buscando una mejora en su empleo.

La diferencia más relevante entre ambas prestaciones es que, mientras que en la primera prestación la persona trabajadora

ha cotizado en la Seguridad Social un mínimo de tiempo hasta encontrarse en situación legal de desempleo y, por eso, recibe una prestación por desempleo, el subsidio es una ayuda que el Estado facilita porque la persona no ha podido cotizar lo suficiente en la Seguridad Social o porque se agotó la primera prestación de desempleo sin que tuviera éxito a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

Así, los requisitos para optar al **subsidio** son los siguientes:

- Haberse inscrito como demandante de empleo durante un mes.
- No haber rechazado ninguna oferta de empleo adecuada y no negarse a participar en acciones formativas.
- No tener rentas de una cierta cuantía económica.
- Haber agotado el paro y tener responsabilidades familiares, entre otras situaciones.



**Hay situaciones incompatibles con la percepción de estas prestaciones. No conocerlas u obviarlas puede producir graves perjuicios económicos para la persona trabajadora.**

---

## **PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)**

La incapacidad temporal es un subsidio que cubre la pérdida de la renta del trabajador/a mientras está de baja médica, sea cual sea la causa. Hay varios supuestos:

### **Por contingencia común (enfermedad o accidente no laboral)**

Es cuando un trabajador/a está imposibilitado/a temporalmente para trabajar a causa de un accidente o una enfermedad común (cuando la causa no es laboral), como un resfriado o una caída fuera del entorno laboral.

En este caso, el trabajador/a debe haber cotizado al menos 180 días en los últimos cinco años para poder tener derecho a esta prestación.

Para saber la cuantía, se toma la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior (concepto que aparece en la nómina) y se divide entre 30 para obtener la base diaria:

- Los tres primeros días no se recibe nada.
- Del 4.º al 20.º día, se abona el 60 % de la base reguladora.
- A partir del 21.º día, se abona el 75 % de la base reguladora.

Eso siempre puede mejorarse por convenio colectivo, pero estos son los mínimos permitidos legalmente.

En caso de que se despida al trabajador/a mientras está de baja, tiene derecho a recibir la prestación de desempleo (siempre que reúna los requisitos legales), pero se le descuenta de la prestación de desempleo el periodo que esté cobrando por incapacidad temporal.

### **Por contingencia profesional (enfermedad o accidente laboral)**

Es cuando un trabajador/a se encuentra imposibilitado/a temporalmente para trabajar debido a un accidente o una enfermedad y la causa es laboral, como una enfermedad causada por su actividad laboral, o un accidente en el centro de trabajo o *in itinere*, es decir, mientras va o vuelve del centro de trabajo.

En este caso, no se exige un periodo previo de cotización y el trabajador/a cobra el 75 % de la base de cotización por contingencias profesionales (aparece en la nómina).



## **Baja por aislamiento o contagio de COVID-19**

Las bajas médicas vinculadas con el coronavirus SARS-CoV-2, tanto por contacto o aislamiento como por el contagio mismo del virus, se consideran una **“incapacidad temporal asimilada a baja laboral por accidente de trabajo”** y debe emitirlas el Servicio Público de Salud.

De este modo, el Servicio Público de Salud es el responsable de emitir los comunicados de baja y alta en cuestión. Hay que tener en cuenta que esta baja médica permite percibir la prestación en las mismas condiciones que un accidente de trabajo. A partir del día siguiente de la baja médica, **se abona el 75 % de la base reguladora.**

---

## **PRESTACIONES POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD**

### **¿Qué es la prestación por maternidad/paternidad?**

Es una prestación económica que intenta cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los trabajadores/as cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogida y tutela establecidos legalmente.

---



Desde enero del 2021, tanto madres como padres disponen de dieciséis semanas de permiso retribuido de manera igualitaria.

---





En el caso de familias con un solo miembro adulto, también corresponden dieciséis semanas de permiso retribuido. Además, pueden disfrutar del permiso que correspondería al otro progenitor/a.

---

### **¿Quién tiene derecho a la prestación?**

Se pueden beneficiar todos los trabajadores/as por cuenta ajena afiliados que:

- Tengan al menos 180 días cotizados en los siete años anteriores a la fecha del parto o a la decisión administrativa o judicial en caso de acogida o adopción.
- Acrediten 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.



### **No obstante, el periodo mínimo de cotización varía según la edad:**

- **Personas de menos de 21 años:** no se exige ningún mínimo de cotización.
- **Entre 21 y 26 años: 90 días** durante los **7 años** inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o **180 días** cotizados a lo largo de su vida laboral.
- **Personas de más de 26 años: 180 días** dentro los **7 años** anteriores a la fecha de inicio del permiso o **360 días** a lo largo de la vida laboral.

---

### **¿Cuál es la cantidad de la prestación?**

La prestación corresponde al 100 % de la base reguladora; en el caso de parto múltiple y adopción o acogida, se da un subsidio especial por cada hijo/a durante las seis semanas posteriores.



### **¿Cómo se distribuye el permiso?**

Seis semanas obligatorias, a jornada completa e ininterrumpidas, después del parto. En el caso de adopción, este periodo tiene que ser posterior a la resolución judicial o a la decisión administrativa en cuestión.

De las diez semanas restantes se puede disfrutar en periodos semanales durante el año siguiente al parto o bien, en el caso de la adopción, después de la resolución judicial o decisión administrativa.

---



Las seis primeras semanas deben hacerse de manera completa e ininterrumpida. Las otras se pueden alternar, ¡siempre que sean semanas enteras!

---

## **OTRAS PRESTACIONES**

### **Prestación para los afectados/as por los ERTE**

Es la prestación que se ha facilitado a las personas afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Estas personas no necesitan hacer la inscripción en el paro porque se tramita directamente desde la empresa u organización.

### **¿Qué requisitos hay que cumplir para tener acceso a la prestación?**

→ Paro: las personas trabajadoras no necesitan tener un mínimo cotizado para poder acceder a la prestación de desempleo.

→ Contador a cero: esta suspensión no consume paro y no perjudica el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo.



Esta condición ha sufrido variaciones en las diferentes prórrogas de los ERTE y está sujeta a futuras modificaciones.

---

### **La prestación del mecanismo RED**

La prestación del mecanismo RED debe ser del 70 % de la base reguladora hasta que acabe el periodo de aplicación. No consume protección de desempleo y tienen prioridad de acceso a formación ocupacional.

# 05

# ¿CÓMO HACER FRENTE A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS?

**Pág. 70 a 75**

**¿Cuándo podemos hablar de vulneración de derechos?**

**¿Qué vías hay para denunciar una vulneración de derechos?**

**¿Dónde y cómo se puede denunciar?**

**Preguntas frecuentes sobre situaciones de vulneración de derechos que pueden vivir las personas jóvenes**



## ¿CUÁNDO PODEMOS HABLAR DE VULNERACIÓN DE DERECHOS?

Las irregularidades laborales son incumplimientos de las leyes, los convenios colectivos y los contratos laborales vinculados a un puesto de trabajo.

Las irregularidades más frecuentes que se producen hoy en día tienen que ver con lo siguiente: jornada de trabajo, infracciones de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, vulneraciones de los derechos de las personas trabajadoras, fraude en la contratación o discriminaciones por razón de sexo, género u orientación, identidad o expresión de género.

## ¿QUÉ VÍAS HAY PARA DENUNCIAR UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS?

Para notificar una irregularidad laboral hay varias alternativas:

- Comunicación a la representación legal de los trabajadores/as dentro de la empresa (en caso de que haya).
- Denuncia anónima (Bústia Col·labora).
- Denuncia a la Inspección de Trabajo y a la Seguridad Social.
- Demanda por la vía judicial.

## ¿DÓNDE Y CÓMO SE PUEDE DENUNCIAR?

**a) Puedes hacer una declaración en la que denuncies a tu empresa a la Inspección de Trabajo (lo puedes hacer anónimamente).**

¿En qué casos suele derivarse a la Inspección de Trabajo? Si:

- No cotizo toda mi nómina, sino que me pagan en efectivo (en B) parte de mi salario.
- Hago horas extras y no me las pagan.
- No se toman las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales (por ejemplo, facilitar los EPI).
- Tengo cláusulas anexas en el contrato que son abusivas.
- No estoy dado/a de alta en la Seguridad Social y ya he empezado a trabajar.

Para poner una denuncia y que se encargue la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, hay que dirigirse a las **oficinas de trabajo de la Generalitat de Catalunya**.

Si no quieres hacer la demanda a título particular, tienes la opción de interponer una denuncia de la situación de manera anónima en la **Bústia Col·labora** de lucha contra el fraude laboral de la Generalitat de Catalunya.

## **b) Hacer una demanda a los juzgados de lo social por dos motivos:**

- Por reclamación de cantidades

**Ejemplo:** no me pagan el finiquito o la indemnización que me corresponde.

- Por no aplicar la Constitución, el Estatuto de los trabajadores o el convenio colectivo que se aplica a tu empresa.

**Ejemplo:** la empresa me hace un contrato de obra y servicio y no hay una causa real para aplicarme este contrato temporal. Se entiende que el contrato está en fraude de ley y, por lo tanto, pasarías, por consideración de un juzgado, a ser indefinido/a en la empresa.

**Ejemplo:** estoy embarazada. Se lo comunico a la empresa y, en cuestión de varios días, la empresa decide prescindir de mi servicio alegando que no tiene dinero o que mi contrato temporal se acaba ya. En estos casos, si tenemos la prueba de que hemos anunciado el embarazo, no hay ninguna duda de que la discriminación se está ocasionando y el juzgado debe considerar nula la actuación de la empresa, y tú, como trabajadora, puedes escoger la reincorporación o una indemnización por daños y perjuicios si no quieres volver a incorporarte a tu puesto de trabajo. En este caso se vulnera un derecho fundamental de la persona trabajadora.

### **¿Qué opciones tienes al alcance?**

- Defenderte tú mismo/a (aunque, a veces, no es recomendable, ya que el conocimiento de la legislación laboral lo tiene un abogado/a o un graduado/a social).
- Pedir un abogado/a de oficio al Servicio de Orientación Jurídica (SOJ), gestionado por el Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona (ICAB).

Para entender mejor los pasos que hay que dar para denunciar, **LEE EL RESUMEN SIGUIENTE:**

#### **PASO 1: Presentar una papeleta de conciliación explicando los hechos y el motivo de la demanda**

- 1a. Si hay acuerdo, se acaba el proceso.
- 1b. Si no hay acuerdo, miramos el paso 2.

#### **PASO 2: Interponer una demanda en el juzgado de lo social**

#### **PASO 3: Obtener la sentencia del juzgado**

- 3a. Si estás de acuerdo, se acaba el proceso.
- 3b. Si no estás de acuerdo, puedes interponer un recurso.



# **PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS QUE PUEDEN VIVIR LAS PERSONAS JÓVENES**

## **1. ¿La empresa puede obligarme a teletrabajar sin recibir ninguna compensación por los gastos que me pueda comportar el trabajo a distancia?**

En primer lugar, el trabajo a distancia se basa en la voluntariedad, es decir, que no se puede imponer por parte del trabajador/a o de la empresa. Eso significa que no pueden obligarnos.

En segundo lugar, la empresa está obligada a compensar a la persona que trabaja a distancia por los gastos que se puedan generar, como los incrementos del consumo eléctrico, de gas y de internet, la ocupación de los espacios privados...

Si la empresa no cumple estas acciones, se puede hacer la denuncia pertinente a la **Inspección de Trabajo**.

## **2. En el trabajo estoy sufriendo acoso desde hace tiempo. ¿A quién puedo recurrir? ¿Qué puedo hacer?**

Las acciones que se pueden llevar a cabo son:

- Denuncia ante el comité de seguridad y salud de la empresa.
- Denuncia ante el comité de empresa o, si procede, el delegado/a de personal.
- Denuncia ante la **Inspección de Trabajo**.
- Demanda de protección de tutela de derechos fundamentales ante el juzgado de lo social correspondiente.
- Demanda de rescisión del contrato de trabajo por voluntad del trabajador/a, a través del procedimiento que establece el artículo 50.1 del **Estatuto de los trabajadores**.

Si eres una persona migrada y necesitas más apoyo, también puedes ponerte en contacto con el **CITE** (Centro de Información para Trabajadores Extranjeros).

### **3. Desde hace meses soporto frecuentemente insinuaciones sexuales y comentarios ofensivos por parte del encargado/a de la empresa. ¿La normativa prevé algún procedimiento para defendernos de estas prácticas sin perder el trabajo?**

Puedes llevar a cabo las acciones mencionadas en el caso anterior; asimismo, no dudes en pedir ayuda a servicios especializados como el **SIAD (Servicio de Información y Atención a las Mujeres)** o el **PIAD (Punto de Información y Atención a las Mujeres)**.

### **4. Me han despedido sin una causa justificada. ¿Tengo derecho a reclamar?**

Sí, tienes veinte días laborables para reclamar un despido si no estás de acuerdo; firma como “no conforme” e infórmate en:

- **Puntos de defensa de los derechos laborales** del Ayuntamiento de Barcelona.
- **Servicio de Orientación Jurídica** de la Generalitat de Catalunya.

### **5. ¿Me puedo marchar de la empresa si me bajan el sueldo? ¿Y si me reducen la jornada de trabajo?**

Si el empresario/a tiene causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede modificar las **condiciones de trabajo** de su trabajador/a con respecto a jornada, horario, régimen de trabajo, régimen y cuantía salarial y funciones.

Ante ello, el trabajador/a tiene varias opciones:

- Puede acatar la medida.
- Puede impugnarla judicialmente, para que un juzgado declare si es procedente o no de acuerdo con las causas que la justifican.
- Puede solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades.



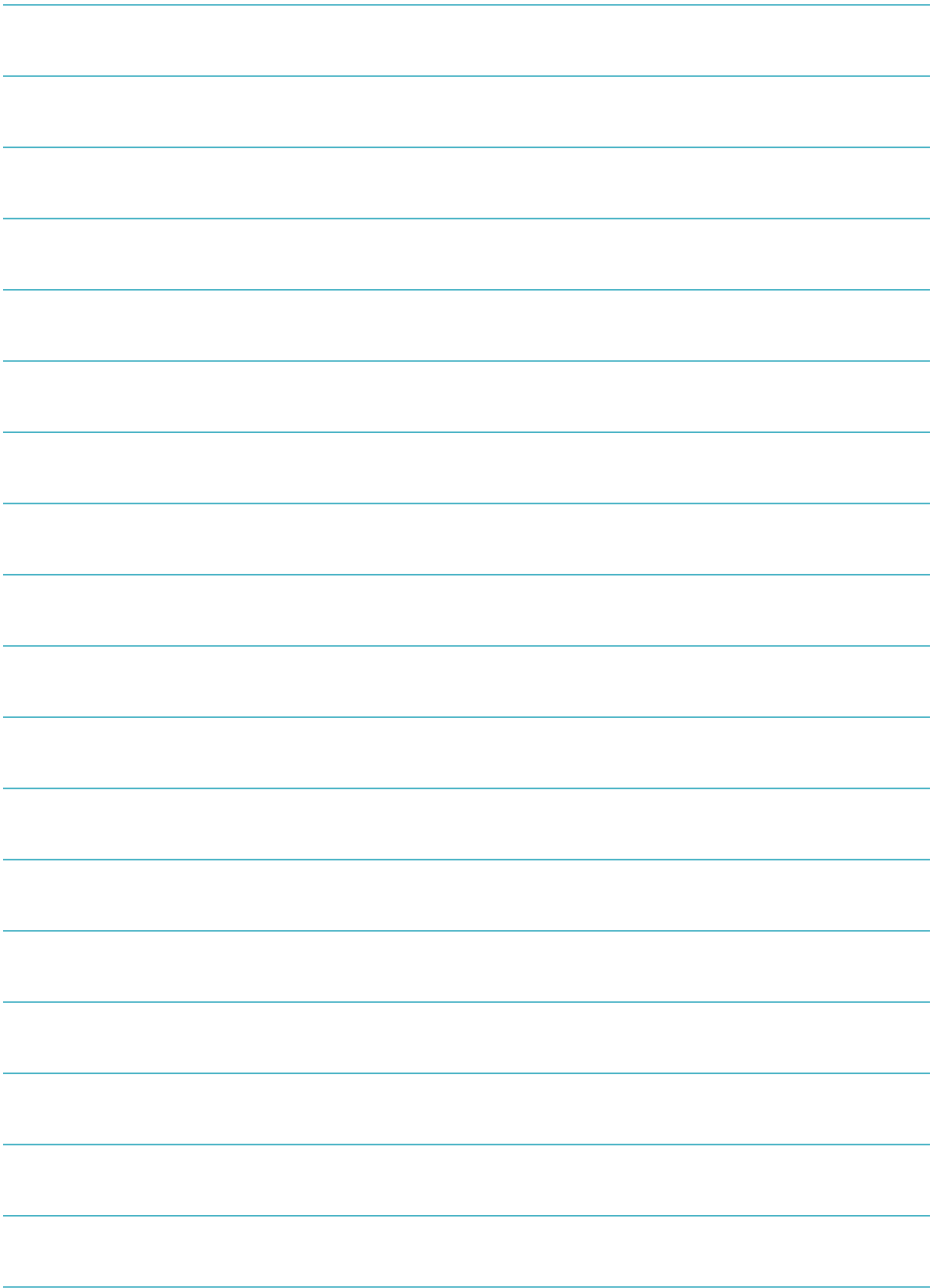
Si tienes alguna duda, pide cita con el personal de asesoramiento laboral en cualquier **Punto infoJOVE de Barcelona** o contacta con nosotros en los servicios centrales:

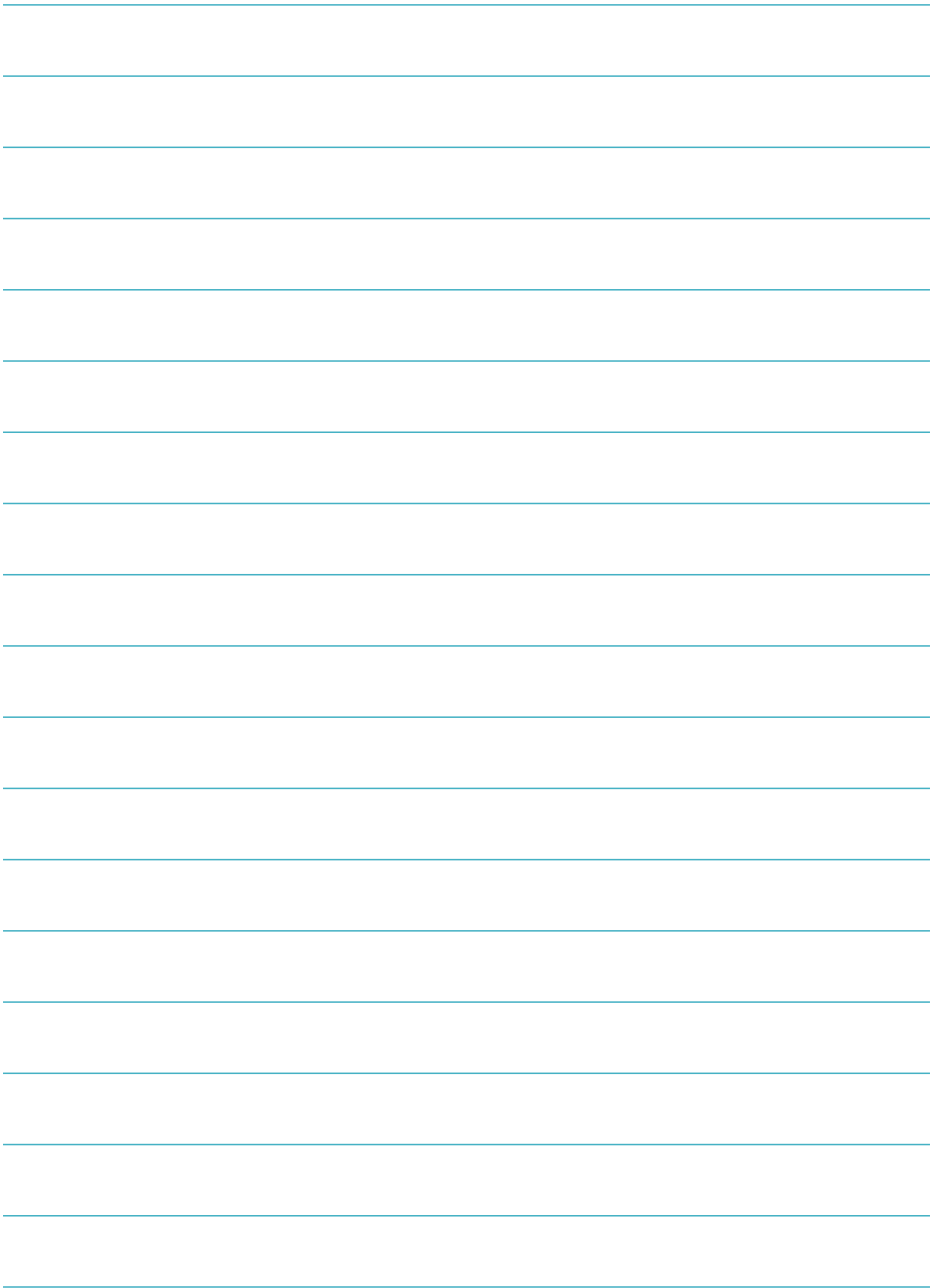
WhatsApp: 662 333 350 (solo por mensaje)

C. e.: [infojove@bcn.cat](mailto:infojove@bcn.cat)

Facebook y Twitter de los servicios infoJOVE de Barcelona

---









# GUÍA LABORAL

## 16-35 AÑOS

Conoce tus  
derechos y deberes.

¡Infórmate!

[barcelona.cat/joventut](http://barcelona.cat/joventut)

