

# Derechos laborales: Guía para jóvenes

valència  
JOVE  
CONSELL DE LA JOVENTUT DE VALÈNCIA

## Índice

1. Estatuto de los trabajadores/as
2. Convenio colectivo
3. Derechos y obligaciones
4. Contrato de trabajo
5. Jornada laboral
6. Salario mínimo interprofesional
7. Remuneración
8. Vacaciones anuales
9. Permisos retribuidos
10. Incapacidades temporales
11. Plan igualdad y LGTBI
12. Representación colectiva
13. Huelga
14. Cierre patronal
15. Contacto y asesoramiento

## 1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/AS

El Estatuto de los Trabajadores es la ley fundamental que pone las reglas del juego en el mundo del trabajo. Funciona como una base de protección: marca los derechos mínimos que cualquier persona debe tener, y a partir de ahí, los convenios colectivos solo pueden servir para mejorar esas condiciones, nunca para recortarlas.

En este documento se blindan derechos que son básicos para cualquier joven que empieza a trabajar, como por ejemplo:

1. **LIBERTAD TOTAL:** Tienes derecho a trabajar y a elegir la profesión u oficio que prefieras.
2. **UNIÓN Y FUERZA:** Puedes apuntarte al sindicato que quieras y negociar junto a tus compañeros las condiciones de vuestro contrato (lo que se llama negociación colectiva).
3. **HACERSE OÍR:** Tienes derecho a hacer huelga, a organizar reuniones, a plantear conflictos laborales si algo no va bien y a estar informado de lo que pasa en tu empresa.



**Básicamente, es el manual que asegura que no se aprovechen de ti y que tengas voz dentro de tu puesto de trabajo.**

## 2. CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo es como el "libro de reglas" que se escribe tras un acuerdo entre los jefes de la empresa y los representantes de los trabajadores (como los sindicatos). Sirve para decidir cómo se va a trabajar y qué beneficios vas a tener, pero con una condición de oro: el convenio siempre tiene que mejorar lo que dice la ley general.



**Es decir, ¡nunca pueden darte menos de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores!**

En este pacto se dejan claros muchísimos temas que te interesan:

- **Tu dinero:** No solo cuánto vas a cobrar cada mes, sino también los extras o pluses.
- **Tu tiempo:** Cuántas horas vas a trabajar al día, a la semana o al año, y cuándo te toca descansar.
- **Tu categoría:** En qué grupo profesional estás y qué tareas te corresponden exactamente.
- **Seguridad y salud:** Cómo te van a proteger para que no tengas accidentes y qué materiales te deben dar.
- **Derechos y unión:** Cómo funcionan los delegados que te defienden y qué puedes hacer tú dentro del sindicato.

- **Igualdad:** Es obligatorio que negocien medidas para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y el mismo trato.
- **Formación y futuro:** Tus derechos para seguir estudiando, aprender cosas nuevas en el trabajo o subir de puesto.
- **Paz laboral:** Son una serie de acuerdos para que haya buen rollo y las quejas se resuelvan hablando antes de llegar a mayores.



**Básicamente, el convenio es el escudo que asegura que tus condiciones de trabajo sean mejores que el mínimo legal y que todo sea lo más justo posible.**

## 3. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Cuando empiezas a trabajar, tienes una serie de derechos que te protegen, pero también unas responsabilidades que debes cumplir. Aquí te explicamos lo más importante de forma sencilla:

### TUS DERECHOS

La ley te garantiza lo siguiente:

- **Tener tareas reales:** Tienes derecho a la "ocupación efectiva", es decir, a que la empresa te asigne trabajo de verdad y no te deje de brazos cruzados.
- **Creer y aprender:** Puedes ascender y recibir formación para mejorar en tu oficio.
- **Cero discriminación:** Nadie puede tratarte peor por tu edad, por quién te guste, por tu identidad de género, por tu religión, por tus ideas o por cualquier otra condición personal. El respeto es obligatorio.
- **Seguridad y salud:** Tienes derecho a trabajar en un entorno seguro, con protección frente a riesgos y accidentes, y a que se respete siempre tu intimidad.
- **Cobrar a tiempo:** Tu sueldo debe llegar puntualmente en la fecha acordada.
- **Defenderte:** Si algo no se cumple, tienes derecho a reclamar y realizar las acciones legales necesarias que se deriven de tu contrato.

## TUS DEBERES EN EL TRABAJO

Igual que tienes derechos, también te comprometes a cumplir con unas normas básicas:

- **Hacer tu trabajo:** Debes cumplir con las tareas específicas de tu puesto y/o contrato con responsabilidad.
- **Cuidar tu seguridad:** Es obligatorio seguir las normas de prevención de riesgos (como ponerse el casco o usar las protecciones) para no tener accidentes.
- **Seguir las instrucciones:** Debes hacer caso a las órdenes de tus jefes, siempre que sean legales y profesionales.
- **Ser leal:** No puedes hacerle la competencia a tu propia empresa por tu cuenta en los términos fijados por esta ley.
- **Echar una mano:** Debes contribuir para que el trabajo salga bien.

## 4. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es el **pacto formal entre la empresa y la persona trabajadora**. Mediante este acuerdo, te comprometes a prestar tus servicios bajo la dirección y organización de la empresa a cambio de un salario.

En este documento deben constar **datos esenciales** como la identidad de ambas partes, la fecha de inicio, tu grupo profesional y el sueldo. También es obligatorio que especifique la jornada laboral (su duración y distribución), el convenio colectivo aplicable, el domicilio social de la entidad y la ubicación del centro de trabajo. Respecto a la estabilidad, la norma general es que el contrato sea indefinido.

No obstante, puede tener carácter temporal si se justifica por circunstancias de la producción o para sustituir a otro empleado. Por último, el periodo de prueba no es obligatorio, pero si se pacta, debe figurar por escrito. Su duración se rige por el convenio, aunque la ley establece un límite máximo de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto de la plantilla.

## 5. JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral se establece mediante lo pactado en el contrato de trabajo o en los convenios colectivos. Como norma general, la jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija en una **media de cuarenta horas semanales** en cómputo anual, aunque esta cifra puede reducirse en beneficio de la persona trabajadora si así lo dispone el convenio colectivo de aplicación, cuya consulta es siempre fundamental.

Es posible establecer una distribución irregular de estas horas a lo largo del año si existe un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o si así lo contempla el convenio. En ausencia de dicho pacto, la legislación faculta a la empresa para distribuir de forma irregular hasta el diez por ciento de la jornada anual. En cualquier caso, esta flexibilidad debe respetar escrupulosamente los periodos mínimos de descanso diario y semanal recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o en la normativa colectiva específica.

Debes considerar que el tiempo de trabajo se contabiliza de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada, la persona trabajadora debe encontrarse efectivamente en su puesto. Para los mayores de dieciocho años, **el límite máximo de la jornada diaria es de 9 horas**, garantizando siempre un **descanso mínimo de 12 horas** entre el fin de un turno y el comienzo del siguiente.

## 6. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Salario Mínimo Interprofesional, o SMI, es lo menos que te pueden pagar por ley si trabajas una jornada completa. Es como el "suelo" del sueldo: nadie puede cobrar menos de esa cifra. Cada año, el Gobierno se reúne con los sindicatos y las asociaciones de empresarios para decidir esta cantidad. Para fijarla, no lo hacen al azar; miran cómo han subido los precios de las cosas (el IPC), si la economía del país va bien o si ha mejorado la productividad. **Este mínimo se aplica a todo el mundo**: da igual si eres fijo, si trabajas solo unos meses en verano o si eres empleado de hogar.

Para que te hagas una idea de cómo ha cambiado la cosa, en 2016 el SMI

era de solo 707,70 € al mes. Hoy en día, esa cifra ha subido hasta los **1.221 €**, lo que suma un total de **17.094 €** al año. Lo más importante que debes saber es que el SMI es una garantía. Si en tu sector hay un convenio colectivo (un acuerdo de reglas para tu trabajo), los sueldos que ponga ahí nunca pueden ser más bajos que el SMI.



**El convenio solo sirve para mejorar lo que cobras, ¡nunca para bajártelo!**

## 7. REMUNERACIÓN

El **salario** es todo el dinero (o beneficios como el transporte o tickets restaurante) que recibes a cambio de tu trabajo. Lo más importante que debes saber es que la ley prohíbe cualquier tipo de discriminación: **a igual trabajo, mismo sueldo, sin importar tu sexo o cualquier otra condición**. Para entender tu nómina, el salario se divide en varias partes que suelen venir fijadas en tu **convenio colectivo** o en tu contrato:

- **Salario Base:** Es la cantidad fija que cobras por el tiempo que trabajas o por las tareas que haces. Es el "núcleo" de tu sueldo.
- **Complementos Salariales:** Son extras que se suman al base dependiendo de tus circunstancias o de cómo sea tu puesto. Algunos ejemplos son:
  - a. **Antigüedad:** Un plus por los años que llevas en la empresa.
  - b. **Pagas extras:** Esas gratificaciones que solemos recibir en verano o Navidad.
  - c. **Primas y beneficios:** Si la empresa va muy bien o si eres súper productivo, puedes recibir un extra.
  - d. **Plus de peligrosidad o nocturnidad:** Si tu trabajo es arriesgado, tóxico o te toca currar de noche, te tienen que pagar más por ese esfuerzo extra.



**En resumen: la empresa tiene la obligación de pagarte de forma justa y transparente, respetando siempre que, si dos personas hacen lo mismo, deben cobrar lo mismo.**

## 8. VACACIONES ANUALES

¡Las vacaciones son lo mejor! Es tu momento para desconectar de verdad, sin mirar el correo, sin llamadas del jefe y sin nada que tenga que ver con el curro. Son días solo para ti. Esto es lo que dice la ley para que no te líen:

- **Son pagadas:** Tienes que cobrar exactamente lo mismo que cuando estás trabajando. Nada de recortes.
- **No se venden:** No te pueden decir "oye, no te vayas de vacaciones y a cambio te doy un extra de dinero". Está prohibido; las vacaciones se tienen que disfrutar sí o sí.
- **El tiempo mínimo:** Como poco, te tocan 30 días naturales al año (contando fineses). Ojo, porque algunos convenios lo cuentan en días laborables (normalmente 22), pero siempre tiene que ser lo mismo o más que esos 30 días naturales.
- **Pactar las fechas:** Los días se eligen de mutuo acuerdo entre tú y la empresa, siempre mirando lo que diga tu convenio colectivo.
- **Avisar con tiempo:** Tienes derecho a saber cuándo te vas de vacaciones, por lo menos, con dos meses de antelación. Así puedes planear tus viajes o tus planes sin sustos de última hora.

## 9. PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos son tu **derecho a faltar al trabajo por causas justificadas** sin que te quiten ni un euro de la nómina. Es decir, son ausencias legales en las que sigues cobrando tu sueldo normal.

Aquí tienes los casos más comunes que debes conocer:

- **Familiares enfermos:** Tienes derecho a hasta 5 días libres pagados si un familiar cercano (hasta segundo grado, como padres, hermanos o abuelos) se pone enfermo grave, lo hospitalizan o tiene que guardar reposo en casa tras una operación.
- **Exámenes y estudios:** Si estás estudiando para sacarte un título oficial (bachillerato, FP, carrera...), la empresa tiene que darte permiso para que vayas a hacer los exámenes.
- **Votar:** Cuando hay elecciones, tienes derecho a tiempo libre para ir a las

- urnas y ejercer tu voto.
- **Mudanza:** Si te cambias de casa, también tienes derecho a un día de permiso para organizar el traslado.



**Un consejo clave:** No te quedes solo con esto y mira siempre tu convenio colectivo. Muchos convenios mejoran estos días (por ejemplo, dándote más días por mudanza o por otros motivos), así que el convenio siempre es tu mejor aliado para ganar más derechos.

## 10. INCAPACIDADES TEMPORALES

La incapacidad temporal (lo que todo el mundo llama "**estar de baja**") es cuando no puedes ir a trabajar durante un tiempo porque estás enfermo o has tenido un accidente, y necesitas asistencia médica de la Seguridad Social.

Dependiendo de por qué estés de baja, cobrarás una cantidad u otra:

- **Baja por motivos comunes:** Es cuando te pones enfermo (una gripe, por ejemplo) o tienes un accidente que no tiene nada que ver con el trabajo (te caes un domingo jugando al fútbol). En este caso, cobrarás el **60%** de tu base reguladora desde el cuarto día hasta el día 20, y a partir del día 21 pasarás a cobrar el **75%**.
- **Baja por motivos profesionales:** Esto es cuando el problema ocurre por culpa del trabajo, ya sea un accidente laboral o una enfermedad provocada por las tareas que haces. Aquí la protección es mayor: cobras el **75%** de tu base desde el primer día que dejas de trabajar.

Es una forma de asegurar que, aunque no puedas cumplir con tu jornada por salud, sigas teniendo ingresos para mantenerte mientras te recuperas.

## 11. PLAN IGUALDAD Y LGTBI

Todas las empresas, tengan dos empleados o dos mil, tienen la **obligación legal de tratar a todo el mundo por igual** y dar las mismas oportunidades, sin importar quién seas.

Pero si la empresa es más grande (más de 50 personas), la ley les exige ir más allá:

- **Planes de Igualdad:** Tienen que diseñar y poner en marcha un plan concreto para que no haya diferencias injustas en el trabajo.
- **Medidas LGTBI:** Según la nueva ley, tienen un plazo de un año para organizar recursos y medidas que garanticen que la igualdad de las personas LGTBI sea real, no solo sobre el papel.
- **Protocolo contra el acoso:** Es obligatorio que tengan un manual de instrucciones sobre cómo actuar si alguien sufre acoso o violencia por ser LGTBI. No vale con mirar hacia otro lado; tienen que proteger a la víctima.



**Un toque de realidad:** Está muy bien que en junio todas las empresas se llenen de banderas arcoíris, pero lo que de verdad cuenta es lo que hacen el resto del año. **Lo importante es que existan esas herramientas y protocolos para que cualquier persona LGTBI pueda trabajar tranquila,** sin sufrir discriminación y con la seguridad de que, si alguien vulnera sus derechos, puede denunciarlo sin miedo.

## 12. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Cualquier persona que trabaje tiene el **derecho fundamental a unirse a un sindicato** para defender sus intereses y mejorar sus condiciones. Esto significa que eres libre de elegir el sindicato que más te guste, participar en sus actividades e incluso votar para elegir a quiénes te representan dentro de la organización.

Eso sí, hay algunas profesiones que tienen reglas distintas por su tipo de trabajo: por ejemplo, quienes están en el Ejército o en la Guardia Civil no pueden sindicarse, y en la Policía tienen normas especiales. Tampoco pueden hacerlo jueces y fiscales mientras estén trabajando en sus cargos.

**Si decides afiliarte, tienes derechos interesantes:** puedes montar secciones sindicales en tu empresa, organizar reuniones para hablar de vuestros problemas, recibir información directa de tu sindicato y gestionar el pago de las cuotas.

Por último, **si te eligen como representante de tus compañeros** (lo que se conoce como enlace o delegado), tienes una protección extra. Por ejemplo, si la empresa hace despidos colectivos, tú tienes prioridad para quedarte. Además, no te pueden despedir mientras dure tu cargo ni durante el año siguiente a dejarlo, y tienes libertad para dar tu opinión y repartir información sindical durante tu jornada laboral.

## 13. HUELGA

La huelga es cuando un grupo de trabajadores decide, de forma organizada, dejar de trabajar juntos para presionar y defender sus derechos. Es un derecho tan importante que está protegido por la propia Constitución Española (en su artículo 28.2).

Aquí tienes las claves de lo que pasa cuando hay una huelga:

- **Tu puesto está seguro:** Hacer huelga no significa que te despidan. Tu contrato no se rompe, solo se queda "en pausa".
- **El sueldo y la Seguridad Social:** Esos días no cobrarás salario. Además, estarás en una situación especial en la Seguridad Social: ni tú ni la empresa pagáis las cuotas de esos días, pero sigues figurando como "de alta".
- **Respeto para todos:** Tienes derecho a hacer huelga, pero también hay que respetar a los compañeros que decidan ir a trabajar. No se puede obligar a nadie.
- **Informar sin líos:** Se puede dar publicidad a la huelga y recoger dinero para la causa, siempre que se haga de forma pacífica y sin presionar a nadie.
- **Nada de esquirolas:** Mientras dure la huelga, la empresa tiene prohibido

- contratar a otras personas para que hagan tu trabajo.
- **Servicios mínimos:** Aunque haya huelga, siempre tiene que haber alguien que se encargue de que la empresa no se caiga a trozos (seguridad o mantenimiento). Y si la empresa da un servicio básico para la ciudad (como el transporte o los hospitales), el Gobierno pondrá "servicios mínimos" para que lo más importante siga funcionando.

## 14. CIERRE PATRONAL

El cierre patronal es cuando la empresa decide cerrar el centro de trabajo por su cuenta. Esto no lo pueden hacer porque sí; solo está permitido si hay una huelga o protestas graves y ocurre alguna de estas tres cosas: hay peligro real de que alguien salga herido o se rompan cosas importantes, se están ocupando las instalaciones de forma ilegal o el desorden es tan grande que es imposible seguir trabajando.

Aquí te explico cómo funciona este "candado" de la empresa:

- **Hay que avisar:** La empresa tiene que informar a la autoridad laboral (al Gobierno) en un plazo de 12 horas desde que decide cerrar.
- **Solo lo justo:** El cierre no puede durar para siempre. Solo debe durar el tiempo mínimo necesario para solucionar el problema que lo causó.
- **La reapertura:** El centro volverá a abrir cuando la situación se calme. Puede ser porque la empresa lo decida, porque los trabajadores lo pidan o porque la autoridad laboral les obligue a abrir si ve que ya no hay peligro.

## 15. CONTACTO Y ASESORAMIENTO

Esta guía proporciona información básica sobre derechos laborales. Si tras leerla te han surgido dudas o necesitas ayuda con tu caso en concreto, en el **Consell de la Joventut de València** contamos con un servicio de **asesoramiento laboral específico para personas jóvenes**.

Contáctanos y un profesional del derecho laboral se encargará de tu caso.

[valenciajove.org/laboral](http://valenciajove.org/laboral)

[laboral@valenciajove.org](mailto:laboral@valenciajove.org)

[623 03 22 94](tel:623032294)

# FALTAN LOGOS