

**NUEVA  
EDICIÓN  
NOV. 2025**

**GUÍA  
BÁSICA  
LABORAL**

# **LA GARRA**

**RUGE**  
REVOLUCIÓN UGETISTA



**LA  
GARRA**

Depósito Legal M-26409-2025

## PRESENTACIÓN

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

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

Sin embargo, **dado que las relaciones laborales son cambiantes, más si cabe en un escenario como el actual**, en el que las personas trabajadoras jóvenes han visto cómo fenómenos climáticos extremos y desastres naturales han afectado a su vida y empleo —cierres temporales, imposibilidad de acudir al puesto de trabajo, nuevos permisos retribuidos o medidas de protección—, **hemos incluido información específica sobre estas y otras cuestiones que desde RUGE creemos serán de utilidad.**



**Por tanto, ofrecemos esta Guía actualizada, a noviembre de 2025, para que con LA GARRA podáis combatir las injusticias laborales, ya que las personas jóvenes no han de tener inferiores condiciones de trabajo por su falta de experiencia y edad.**

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

Así pues, la discriminación por razón de edad, al igual que ninguna otra discriminación —por sexo, orientación sexual, etc.— nunca debería producirse. Desde RUGE os ofrecemos esta guía como herramienta práctica y viva, que se va actualizando con los cambios legislativos y sociales, para defender vuestros derechos laborales en un mundo en constante transformación.



# ÍNDICE

## ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO

¿Quién puede trabajar? Pág 1.

¿Trabajador por cuenta propia o ajena? Pág 1.

Trabajando por cuenta propia (o autónomo/a) Pág. 2.

## COMENZANDO A TRABAJAR PARA UNA EMPRESA

El contrato de trabajo Pág 3.

¿Qué tipo de contratos existen? Pág. 3.

¿Qué debe contener un contrato de trabajo? Pág 4.

Contratos más comunes entre jóvenes Pág 5.

La nómina y el salario Pág 6.

Que debo conocer de una nómina Pág 7.

Términos que aparecen en la nómina Pág 8.

La jornada Pág 9.

Trabajo a distancia Pág 11.

La categoría profesional Pág 12.

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

Modificación del contrato Pág 13.

Suspensión del contrato Pág 14.

Permisos retribuidos Pág 15.

Excedencias Pág 16.

Incapacidad Temporal Pág 17.

Extinción de la relación laboral Pág 19.

ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) Pág 22.

Los representantes de los trabajadores/as Pág 23.

RUGE, Revolución ugetista Pág 24.

UGT, tu sindicato Pág 26.

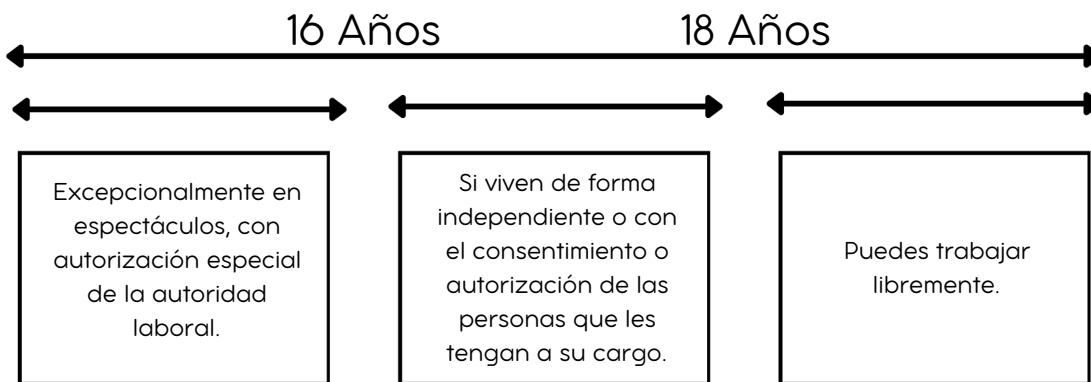
FAQS (Preguntas frecuentes) Pág 27.

Anexo Pág 30.

DONDE ENCONTRARNOS Pág 33.



## ¿QUIÉN PUEDE TRABAJAR?



Para proteger a menores de edad, el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe la admisión al trabajo a las personas menores de 16 años, salvo en espectáculos públicos y con condiciones especiales. Asimismo, prohíbe la realización de horas extraordinarias a las personas menores de 18 años.

## ¿TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA?

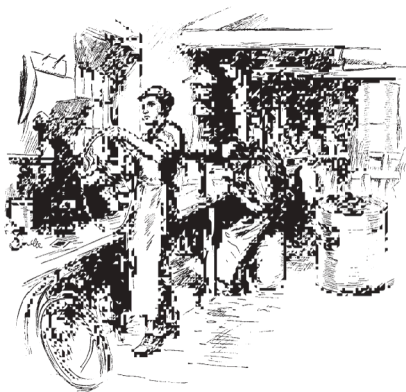
### TRABAJANDO POR CUENTA AJENA.

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

### TRABAJANDO POR CUENTA PROPIA (AUTÓNOMO/A).

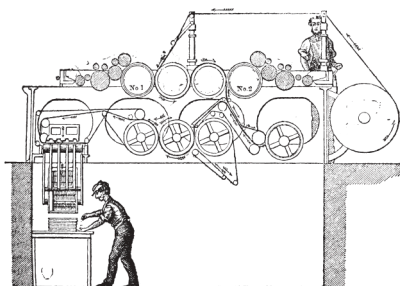
Trabajan por cuenta propia quienes realizan una actividad profesional de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera de la dirección de otra persona. Pueden tener gente contratada o no. Encontramos **3 tipos**.

## TIPOS DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA



### Personas trabajadoras asociadas

Son varias personas autónomas asociadas que desarrollan una actividad, aportando capital y trabajo por igual. Generalmente en forma de cooperativas.



### Falso/a autónomo/a

Persona que trabaja como asalariado pero está dado de alta como autónomo. Así, la empresa evita obligaciones laborales y traslada los costes al trabajador. Es en realidad una relación laboral encubierta.



### Personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes (Trade)

Es una autónoma/o que factura más del 75% de sus ventas de un solo consumidor y por tanto sus ingresos dependen de un solo cliente.

## EL CONTRATO DE TRABAJO

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

El contrato podrá ser **verbal o escrito**; si es verbal, se presume indefinido y a jornada completa, y la empresa deberá entregar por escrito las condiciones esenciales en un plazo máximo de dos meses.

## ¿QUÉ TIPO DE CONTRATOS EXISTEN?

**Contrato indefinido:** Es el acuerdo para trabajar sin establecer límite de tiempo. Podrá finalizar por mutuo acuerdo, por incumplimiento de condiciones acordadas o por las causas acordadas en el contrato.



**Esto supone unos derechos:**

- **Indemnización (compensación económica por la finalización del contrato en ciertos supuestos)**
- **Liquidación (pago de salarios y derechos pendientes al terminar el contrato).**

**Contrato temporal:** Es aquel contrato que tiene su origen en una necesidad temporal de la empresa, estableciendo una relación entre la empresa y la persona trabajadora por tiempo determinado. *Los más comunes son:*

### Contrato de sustitución

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

### Contrato por circunstancias de la producción

Se podrá realizar cuando exista un aumento de la actividad de la empresa ocasional e imprevisible. Además, esta carga no debe ser recurrente. También se podrá realizar para incentivar el empleo en determinados colectivos (personas con discapacidad, parados de larga duración, reinserción de personas exconvictas, etc.)

### Contrato de relevo

Para sustituir a una persona jubilada de forma parcial durante el tiempo restante hasta llegar a la jubilación ordinaria.

**Contrato formativo:** El contrato formativo tiene como finalidad la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

**Contrato de trabajo fijo-discontinuo:** Esta modalidad es la utilizada como referencia para una actividad estacional o de temporada y contrata y subcontratas. Este tipo de contratos se celebran para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada. Podrá contemplarse para trabajos con fechas concretas anuales o con fechas indeterminadas (aproximadas).

### ¿QUÉ DEBE CONTENER UN CONTRATO DE TRABAJO?

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

### CONTRATOS MÁS COMUNES ENTRE LOS JÓVENES

#### Contrato de formación en alternancia:

**Finalidad:** Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional.

**Duración:** Entre 3 meses y 2 años. Deberá determinarse en el itinerario formativo.

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

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

#### Contrato para la obtención de práctica profesional:

**Finalidad:** Está dirigido a todas aquellas personas que están en posesión de un título universitario, certificado del sistema de formación profesional o título de grado medio o superior, a fin de adquirir la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Para ello tendrán un Plan formativo individualizado que recoja los hitos del aprendizaje a alcanzar.

**Duración:** Mínimo 6 meses y máximo 1 año, salvo que el convenio fije otra cosa dentro de estos límites.

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

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

## LA NÓMINA Y EL SALARIO

### La nómina:

Es el documento que especifica la cantidad de dinero que recibe una persona por el trabajo que realiza en la empresa. Muchas veces las personas trabajadoras solo se interesan por lo que cobran, olvidándose de la importancia que tiene el propio documento. La nómina contiene información muy relevante para la persona trabajadora.

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

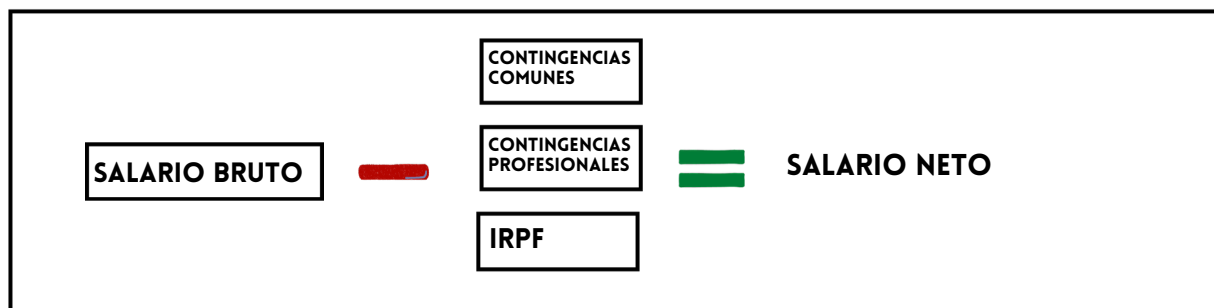
### El salario:

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



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

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



(Se podrá solicitar un anticipo de tu salario equivalente a una mensualidad que deducirá la empresa posteriormente en la siguiente nómina)

# COMENZANDO A TRABAJAR EN UNA EMPRESA

## QUÉ DEBO CONOCER EN UNA NÓMINA

**DATOS DE EMPRESA**

EMPRESA	N.I.F.
000001 EMPRESA EJEMPLO	
DOMICILIO	Nº S.S.

**DATOS DE TRABAJADOR**

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

**CONCEPTOS DEVENGADOS**

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

CLAVE	CONCEPTO	CANTIDAD	IMPORTE	DEVENGOS	DEDUCCIONES
	SALARIO BASE				
	RETENCIÓN I.R.				

**BASES DE COTIZACIÓN**

BASE COTIZACIÓN CONTI. COMUNES	REMUNERACIÓN	PRORRATA	I.T.	TOTAL	TOTAL

BASE COTIZACIÓN DESEMPLEO/ F.P./ A.T.	REMUNERACIÓN	PRORRATA	I.T.	TOTAL	HORAS EXTRAS	LÍQUIDO A PERCIBIR

**APORTACIÓN TRABAJADOR/A A LA SEGURIDAD SOCIAL**

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

**APORTACIÓN DE LA EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL**

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

**DEDUCCIONES Y APORTACIONES**

OBSERVACIONES GENERALES Y PARTICULARES

FIRMA DEL TRABAJADOR/A RECIBÍ

FECHA

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA

MUNICIPIO

## TÉRMINOS QUE APARECEN EN LA NÓMINA

### Salario base:

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

### Complementos salariales:

Es la retribución fijada de acuerdo con las circunstancias relativas a condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Algunos ejemplos son nocturnidad, peligrosidad o antigüedad.

### Antigüedad:

Se trata de un complemento salarial pactado en convenios colectivos por el que se incrementa el salario en función del número de años trabajados en la empresa.

### Horas extraordinarias:

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

### Pagas extraordinarias:

De devengo anual, hay al menos 2 pagas extraordinarias. Estas se suelen abonar en verano y antes del fin de año. Si ambas partes lo acuerdan, se podrán prorratear y cobrar todos los meses.

### Salarios en especie:

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



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

## LA JORNADA

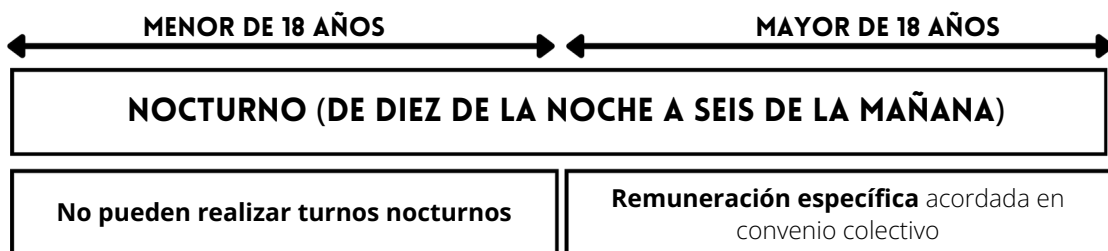
La duración de la jornada de trabajo suele reflejarse en cómputo anual y ésta se pacta en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

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

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

## PERIODO

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



Además, se pueden realizar **horas extraordinarias** que son las horas que se trabajan **por encima de la jornada laboral habitual**. Estas se abonarán económicamente o se compensarán con descansos. En ningún caso, la cuantía a percibir será menor al valor de la hora ordinaria.

**VOLUNTARIAS** > Se realizan **con acuerdo del trabajador/a** y la empresa debe **notificarlo previamente**, hasta un máximo de 80 en el año.

**FORZOSAS** > Son **impuestas por la empresa por necesidad**, pero solo se permiten en casos excepcionales y la empresa debe **justificar y registrar** su realización.

Para comprobar si estás realizando horas extraordinarias puedes llevar un registro de tu jornada en nuestra APP **UGT REGISTRA**. Es un registro individual y anónimo, tu jefe no sabrá que lo estás usando. Descárgala en tu móvil, disponible para iOS y Android.



### TRABAJO A DISTANCIA

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

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

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



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

### ¿Qué debe contener el acuerdo de trabajo a distancia?

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



**¡Ten en cuenta que la empresa no puede exigirte la contratación de programas de ciberseguridad!**

## LA CATEGORÍA PROFESIONAL

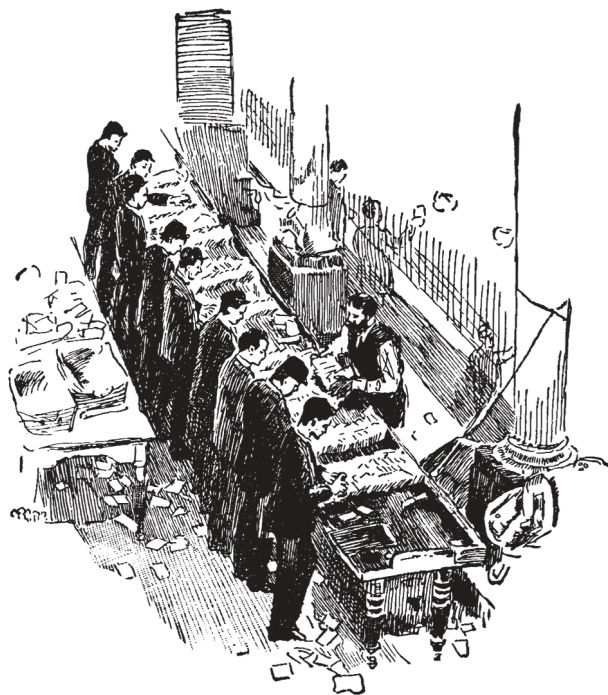
Al comenzar a trabajar en la empresa, a la persona trabajadora se le designa una categoría profesional de acuerdo con las labores y funciones que vaya a desempeñar diariamente.

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

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



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



## MODIFICACIÓN DE UN CONTRATO

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

### ¿Cuándo se considera “sustancial” la modificación?

Se considerarán modificaciones sustanciales del contrato las que generen un perjuicio manifiesto para el personal de la empresa. Por ejemplo, aquellas modificaciones que afecten a la jornada laboral o al centro de trabajo. Ahora bien, si el cambio de centro de trabajo es dentro de la misma localidad, no siempre se considera sustancial.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo pueden ser individuales o colectivas.



**Si la empresa hace cambios importantes a un número reducido de trabajadores en periodos sucesivos de 90 días para evitar un procedimiento colectivo, esos cambios se consideran en fraude de ley y son nulos.**

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

**Aceptar la decisión:** puede que nos interese el cambio.

**Impugnar la decisión:** si entendemos que no hay causas justificadas para el cambio o son discriminatorias, tendremos 20 días para interponer demanda ante el Juzgado de lo Social. Mientras se resuelve el juicio, hay que cumplir con el cambio.

**Rescindir el contrato:** podemos comunicar a la empresa automáticamente nuestra decisión de finalizar la relación laboral. Nos correspondería una indemnización de 20 días por cada año trabajado con un límite de 9 mensualidades, salvo que haya movilidad geográfica, en cuyo caso sería de 12 mensualidades.



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

## SUSPENSIÓN DE UN CONTRATO

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

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

## ¿QUÉ EFECTOS PRODUCE LA SUSPENSIÓN DE UN CONTRATO?

La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo.

En algunos casos el trabajador percibirá una prestación de la Seguridad Social sustitutoria del salario.

### PERMISOS RETRIBUÍDOS

La persona trabajadora, previo aviso y justificación de la empresa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **5 días laborales**.
- Matrimonio, durante **15 días naturales**.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **2 días**. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días más.
- Traslado de domicilio habitual, **1 día**.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como ir a votar, por el **tiempo indispensable**.
- Ejercicio de funciones sindicales o de representación sindical, el **tiempo necesario** para el ejercicio de esta labor.
- Realización de exámenes prenatales, preparación al parto o para preparación y realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en la adopción, por el **tiempo indispensable**.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones hasta los nueve meses.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. **El tiempo equivalente a 4 jornadas en cómputo anual**.
- Realización de exámenes durante la obtención de un título académico o profesional, el **tiempo necesario**.



**¡Recuerda que los permisos retribuidos pueden estar mejorados en tu Convenio Colectivo!**

## EXCEDENCIA

Es la suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora.

Las excedencias pueden ser forzosas o voluntarias.

## FORZOSA

Su concesión es obligatoria para la empresa, comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.

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



**En todas las forzosas se genera antigüedad mientras duren las mismas.**

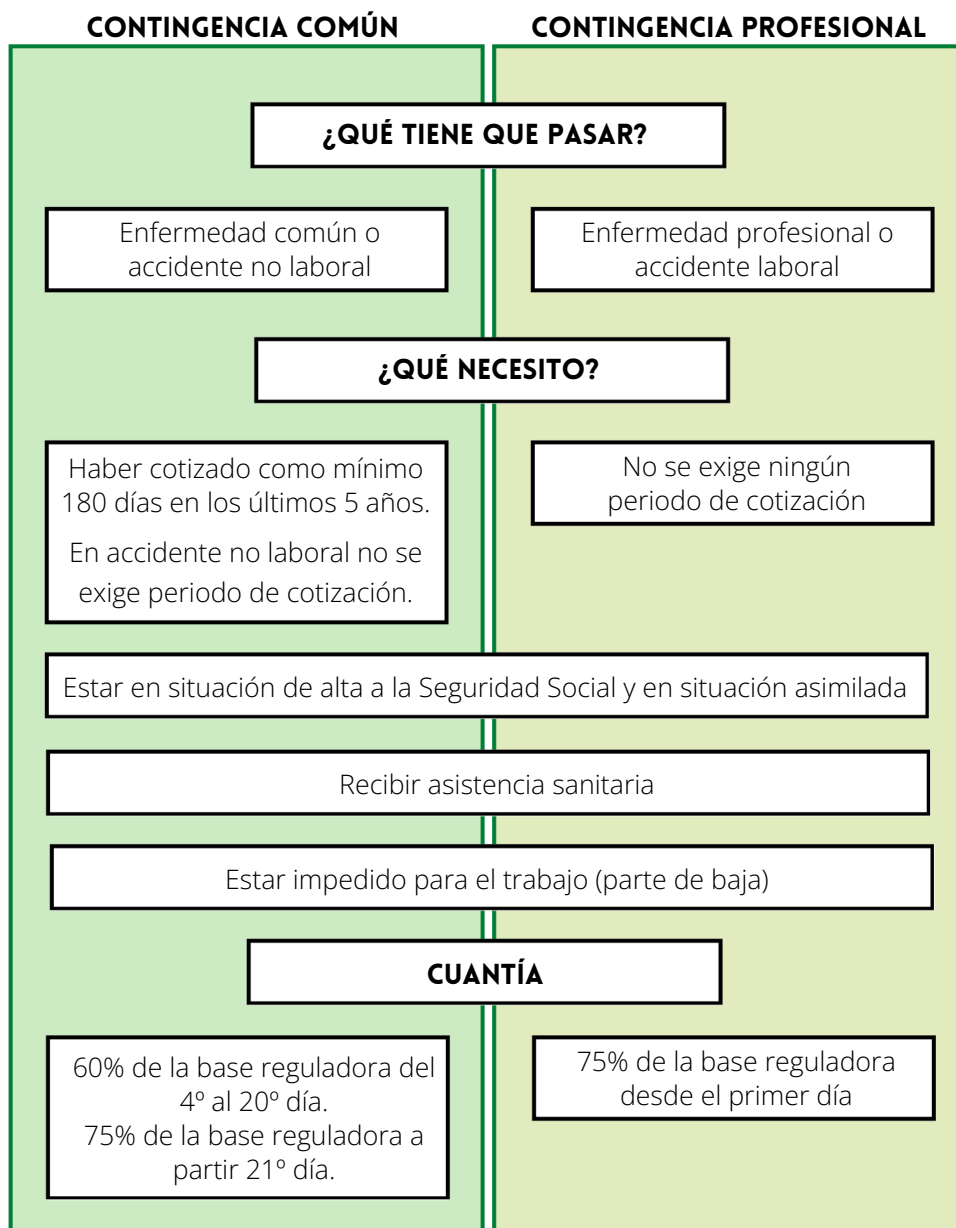
## VOLUNTARIA

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

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

## INCAPACIDAD TEMPORAL

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



**CONTINGENCIA COMÚN**

**CONTINGENCIA PROFESIONAL**

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

**¿QUÉ TIENE QUE PASAR?**

545 días: 365 días + 180 días de prórroga expresa

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

**CUÁNDO FINALIZA**

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

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

Reconocimiento de pensión de jubilación

Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente

Fallecimiento

**PÉRDIDA O SUSPENSIÓN**

Si actúa fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación

Si trabaja por cuenta propia o ajena

Si, sin causa razonable, rechaza o abandona el tratamiento

Incomparecencia a los reconocimientos y exámenes médicos

## EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Supone la terminación del vínculo laboral entre empresa y la persona trabajadora.

Existen muchas formas de finalizar una relación laboral, pero cada una tiene unas consecuencias muy distintas.

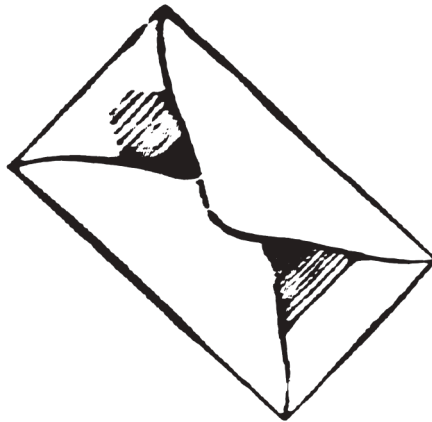
MOTIVO	INDEMNIZACIÓN	DESEMPLEO
MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES	SI SE PACTA	NO
FIN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	SÍ	SÍ
DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA	NO	NO
POR VOLUNTAD DE LA PERSONA TRABAJADORA POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LA EMPRESA (MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES CON PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR/A,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

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

### **Pero, ¿qué compone la liquidación?**

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

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



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



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

**¡Consulta en el sindicato primero!**

## YA ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA

**El despido:** La extinción de la relación laboral por parte de la empresa, se puede producir al recibir una carta de despido, donde se aleguen las causas; de manera verbal; o impidiendo a la persona trabajadora acceder a su puesto de trabajo.

TIPO	MOTIVO	CONSECUENCIAS E INDENMINCACIÓN
<b>Despido disciplinario</b>	Por la consecución de una falta muy grave.	No corresponde
<b>Despido causas objetivas</b>	Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ineptitud sobrevinida Por falta de asistencia al trabajo.	20 días de salario por año trabajado, prorrateándose los periodos inferiores a un año y con un límite de 12 mensualidades.
<b>Despido improcedente</b>	Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega, no existan causas objetivas o no se cumplan los requisitos formales del despido.	La indemnización equivale a 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.
<b>Despido nulo</b>	El despido de trabajadores en situación de maternidad, paternidad, reducción de jornada por cuidado, embarazo o víctimas de violencia de género se presume nulo salvo prueba en contrario (art. 55.5 ET reformado)	Reincorporación inmediata al puesto. Deberán de abonarse los salarios generados desde el despido hasta la reincorporación.
<b>Despido colectivo</b>	Cuando los afectados son varios profesionales de una misma empresa. Para que un despido sea colectivo debe afectar al menos a 10 trabajadores y en empresas con menos de 100 empleados, tendrá que afectar a un 10 % de la plantilla. En empresas de más de 300 trabajadores, el umbral para despido colectivo es el 10 % de la plantilla o al menos 30 personas	20 días de salario por año trabajado prorrateándose los periodos inferiores a un año.

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



**El despido colectivo siempre debe comenzar con un periodo de consultas obligatorio entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. El objetivo de este periodo es:**

- Negociar formas de evitar o reducir el número de despidos.
- Debatir las causas que motivan la decisión de la empresa.

## **ERTE (EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO)**

Los ERTE son una alternativa al despido en las empresas, al poder reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En esas circunstancias se podría aplicar comunicándolo a la autoridad laboral y abriendo un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras.

La reforma laboral ha desarrollado una nueva causa de ERTE por fuerza mayor temporal, incorporándose el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para atender las necesidades excepcionales de un sector o de una situación macroeconómica adversa (autorizado por el Ministerio competente, previamente).

Actualmente, las empresas pueden acogerse a diferentes ERTES:

### **ERTE ETOP:**

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

### **ERTE por fuerza mayor temporal:**

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

### **ERTE Mecanismo RED:**

Permite ajustar temporalmente la actividad de la empresa para mantener el empleo, combinando reducción de jornada o suspensión de contratos con medidas de estabilidad laboral en situaciones sectoriales o macroeconómicas adversas”.

## **REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **¿Quiénes son?**

Son las y los compañeros que **elegimos** para que nos representen y velen por nuestros derechos.

### **Entre sus funciones podemos distinguir:**

Trasladar nuestras demandas.

Vigilar que los nuevos contratos no sean en fraude de ley.

Advertir de riesgos laborales.

Negociar el convenio colectivo.

Negociar modificaciones de las condiciones de trabajo.

Negociar calendario laboral y de vacaciones.

Negociar los expedientes de regulación de empleo, ahora llamados procedimientos colectivos de despido, suspensión temporal de empleo y reducción temporal de jornada.

**Se trata de decisiones importantes**, así que es crucial elegir bien quién queremos que nos represente. La capacidad de negociación y fuerza de nuestra representación, será la que le transmitamos con la unión colectiva. Una plantilla unida, hace más justas las relaciones laborales.

Además de la acción sindical, de manera individual tenemos derecho a reclamar nuestros derechos (jornada, horario, vacaciones, salario, despidos, etc.). Estas reclamaciones tienen plazos de prescripción.

**¡No las dejes pasar e infórmate en tu sindicato!**

## RUGE, REVOLUCIÓN UGETISTA

### ¿Qué es RUGE?

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

### ¿Quiénes somos?

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

### ¿Qué hacemos?

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

*OFRECEMOS UN ESPACIO PROPIO DONDE CONSTRUIMOS NUESTRAS PROPUESTAS Y REIVINDICACIONES*

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

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

*LUCHAMOS CONJUNTAMENTE PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LA JUVENTUD*

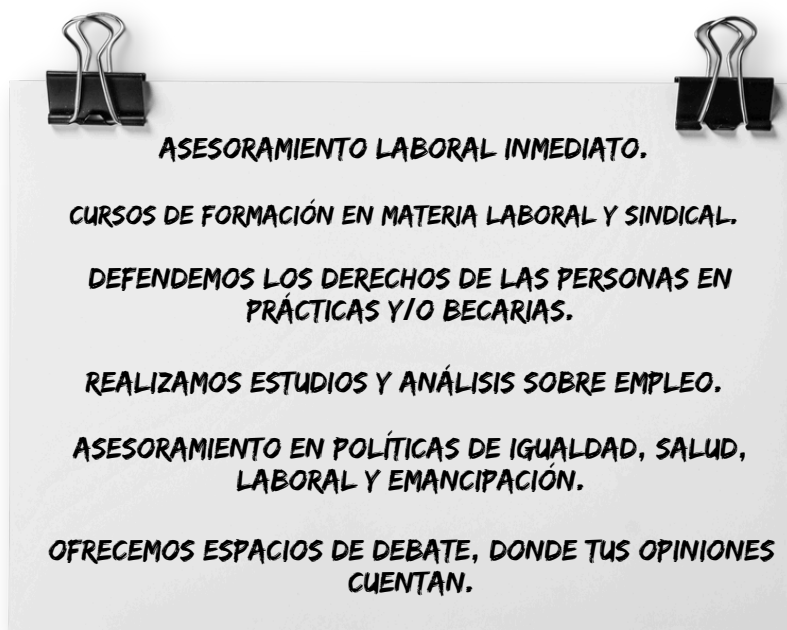
*REEVINDICAMOS POLÍTICAS QUE FAVOREZCAN LA EMANCIPACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES*

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

### ¿Qué podemos ofrecerte?

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

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



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

## UGT, TU SINDICATO

**Todas nuestras condiciones laborales derivan de mejoras negociadas en convenio. Para tener un convenio colectivo justo, tenemos que unirnos a nuestro sindicato.**

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

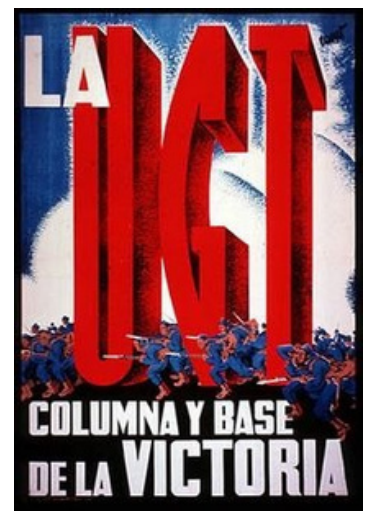
Además, si te afilias tendrás los siguientes servicios:

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

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

Por este motivo, existe una organización juvenil en el sindicato que reivindica la explotación e inestabilidad laboral que sufre nuestro colectivo.

Unirte a esta organización es gratis y podrás informarte sobre acceso al empleo, formarte sobre las condiciones laborales y los contratos de jóvenes y colaborar para que el ser joven deje de ser una traba y pase a ser una gran virtud.



## FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

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

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

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

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

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

La antigüedad en la empresa es la del primer día que se comenzó a trabajar con el primer contrato. Hay empresas que “liquidan” a las personas trabajadoras cuando cambian de un contrato a otro. Eso es completamente erróneo y la antigüedad de estos debe ser la que venía teniendo desde el primer contrato.

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

Estos equipos incluyen guantes, casco, mascarillas, etc. Los EPIS deben usarse cuando no puedan evitarse los riesgos o reducirlos mediante medidas de protección colectivas, medios técnicos o procedimientos de organización del trabajo.

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

## **FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)**

### **¿Qué hacer en caso de accidente laboral?**

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

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

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

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

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

En el caso de un accidente laboral sin que se hayan causado lesiones que requieran de baja laboral, el médico de la Mutua que haya prestado la asistencia sanitaria, entregará un Certificado Médico de Asistencia Sin Baja Laboral. La persona trabajadora deberá entregar este Certificado en la empresa para poder justificar la asistencia sanitaria recibida.

## FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

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

¡Error! Esto no viene recogido en ningún sitio. Las vacaciones se disfrutan de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo o en función de cómo se vinieran disfrutando en la empresa con anterioridad. De no existir ninguna de estas opciones, deberán ser pactadas por las dos partes. Si la empresa nos impone las vacaciones, podemos impugnarlas en vía judicial.

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

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

En estos casos, debemos exigir que nos acompañe la representación legal de tu sindicato en la empresa, que te sabrá orientar.

En caso de no haber representante, es recomendable comprobar las fechas de los documentos que nos da la empresa. Es importante revisar el documento entero, a veces se incluye que “la persona trabajadora se compromete a no pedir ni reclamar nada más”.

**¡No firmes en ningún caso si en la carta pone que recibes un dinero en ese acto o si te compromete a limitar tus derechos!**

Tras estas comprobaciones, podrás firmar a efectos de recibí, incluyendo junto a tu firma la fecha en la que te lo dan. Inmediatamente después acude al sindicato a informarte.

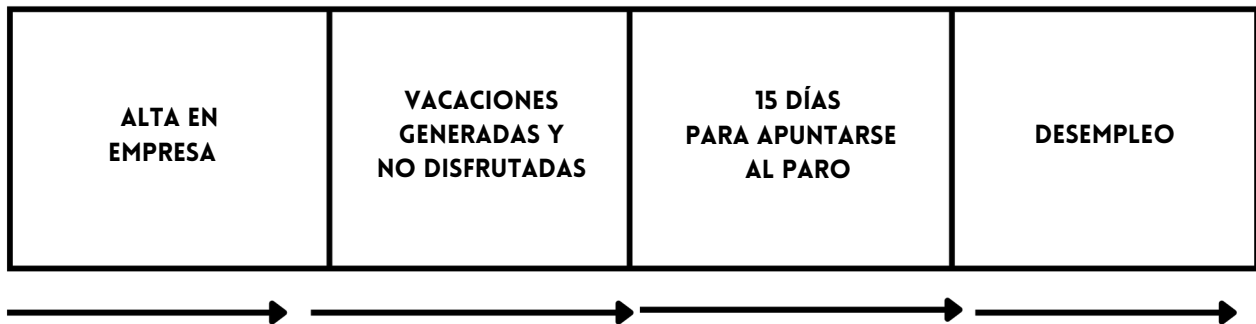
### Me dan un documento de liquidación y finiquito para que firme, ¿Qué hago?

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

## ¿Cuántos días tengo para apuntarme al desempleo?

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

*Ejemplo gráfico:*



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

El número de días de prestación dependerá de los días que hayamos cotizado, por eso es importante exigir que nos den de alta desde el primer día.

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

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

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



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

# ANEXO

## FAQS (PREGUNTAS FRECUENTES)

PERIODO DE COTIZACIÓN (EN DÍAS)	PERIODO DE PRESTACIÓN (EN DÍAS)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1080 hasta 1259	360
Desde 1260 hasta 1439	420
Desde 1440 hasta 1619	480
Desde 1620 hasta 1799	540
Desde 1800 hasta 1979	600
Desde 1980 hasta 2159	660
A partir de 2160	720

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

### **Grados de parentesco:**

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

**1º grado**     *Madres/padres, suegr@s, hij@s, nueras/yernos*

**2º grado**     *Abuel@s, herman@s, niet@s, cuñad@s*

**3º grado**     *Bisabuel@s, tí@s, bisniet@s, sobrin@s*

**4º grado**     *Prim@s, tí@s abuel@s*

**Recuerda que es importante diferenciarlos grados de parentesco y si estos son de consanguinidad o afinidad:**



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

## DÓNDE ENCONTRARNOS

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

**RUGE POR LA IGUALDAD**

**RUGE CONTRA LA PRECARIEDAD**

**RUGE POR TUS DERECHOS**

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

En nuestras redes sociales:

Instagram: @rugetistas

Twitter: @rugetistas

TikTok: @rugetistas

Email: [ruge@ruge.ugt.org](mailto:ruge@ruge.ugt.org)

En nuestra web

<http://www.revolucionugetista.org>

## **ANDALUCÍA**

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

## **ARAGÓN**

Calle Costa 1, Planta 3ª  
50001 (Zaragoza)

## **ASTURIAS**

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

## **BALEARES**

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

## **CANARIAS**

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

## **CANTABRIA (OJUCA)**

Calle Rualasal 8  
39001 (Santander)

## **CATALUÑA (AVALOT)**

Plaza Vázquez Montalbán 4  
08001 (Barcelona)

## **CASTILLA Y LEÓN**

Calle Gamazo 13  
47004 (Valladolid)

## **CASTILLA LA MANCHA**

Calle Cuesta de Carlos V 1  
45001 (Toledo)

## **CEUTA**

Calle Alcalde Fructuoso Miaja Sánchez 1  
51001

## **EXTREMADURA**

Calle La Legua 17, 06800 (Mérida)

## **GALICIA**

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

## **LA RIOJA**

Calle Luisa Marín Lacalle 1  
26003 (Logroño)

## **MADRID**

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

## **MELILLA**

Plaza Primero de Mayo  
52003

## **MURCIA**

Calle Santa Teresa 10  
30005 (Murcia)

## **NAVARRA**

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

## **PAÍS VASCO**

Calle Colón Larreategui 46 (BIS)  
48011 (Bilbao)

## **VALENCIA (APOSTAJOVE)**

Carrer L'arquitecte Mora 7, Planta 1ª  
46010

# CALENDARIO

# 2026

## ENERO

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

## FEBRERO

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

## MARZO

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

## ABRIL

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

## MAYO

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

## JUNIO

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

## JULIO

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

## AGOSTO

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

## SEPTIEMBRE

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

## OCTUBRE

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

## NOVIEMBRE

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

## DICIEMBRE

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



- PAGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

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

- PAGINA DEL SEPE

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

- GARANTIA JUVENIL

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

- CV EUROPEO

[https://eures.ec.europa.eu/index\\_en+](https://eures.ec.europa.eu/index_en+)

- PAGINA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

- PAGINA DEL INSTITO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

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

- PAGINA DE HACIENDA / DECLARACION DE LA RENTA

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

- PÁGINA DE CALCULO DE IRPF

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

- INJUVE

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

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

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



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE JUVENTUD  
E INFANCIA

**injuve**

Depósito Legal M-26409-2025