

- **Sabías que...** tienes derecho a un día libre con retribución en los casos de traslado de domicilio? Este permiso no podrá superar dos días al año.
- **Sabías que...** la empresa debe poner a disposición de aquellos trabajadores que lo soliciten atriles y/o reposapiés para realizar trabajos con PVDs (pantallas de visualización de datos)?
- **Sabías que...** la empresa debe compensar las horas extraordinarias mediante su abono en metálico o por tiempos equivalentes de descansos retribuidos? Dichas horas extraordinarias deben haber sido autorizadas previamente por la Dirección General de la empresa.
- **Sabías que...** puedes trabajar para otra empresa, siempre y cuando no hagas competencia desleal a la tuya, incluso en los periodos de vacaciones o descanso? Esto es aplicable solo cuando no tengas una cláusula de exclusividad en contrato y en tu nómina te paguen un plus por ese concepto (artículo 21 ET).
- **Sabías que...** puedes acogerte a una reducción de jornada si tienes un hijo (natural o adoptado) menor de 12 años, si estás al cuidado de un discapacitado que no trabaje (sin necesidad de que sea familiar) o si estás al cuidado de un familiar hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo (sin necesidad de que tenga reconocida la incapacidad)?
- **Sabías que...** los días que estés de baja durante tu periodo de vacaciones no contarán como días de vacaciones, pudiendo éstos ser disfrutados en otro momento?
- **Sabías que...** la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (por ejemplo: modificación de la jornada laboral) deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados?
- **Sabías que...** la empresa debe elaborar anualmente el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo?
- **Sabías que...** la empresa no te puede obligar a trabajar un sábado o festivo?
- **Sabías que...** si tienes al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tienes derecho a que se te reconozca una excedencia voluntaria? Dicha excedencia no podrá durar menos de 4 meses, ni más de 5 años.
- **Sabías que...** se puede reclamar un finiquito ilegal aunque lo hayas firmado? Para esto es necesario probar que se firmó obligado, engañado, bajo presión, etc. por lo que se aconseja firmar siempre con la fórmula: "recibí no conforme". Es importante que conste la fecha de la firma. Coger el cheque no implica conformidad.
- **Sabías que...** puedes exigir que en la firma del finiquito esté presente un miembro del Comité de Empresa y hacer constar que no está si te fuera denegado?
- **Sabías que...** el trabajador tiene derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Seguridad y Salud o a los Delgados/as de Prevención, con el fin de mejorar la seguridad y salud en la empresa?
- **Sabías que...** si te rescinde la empresa tu contrato laboral un viernes, tienes derecho a percibir la remuneración correspondiente al sábado y domingo (a efectos prácticos, como si te despidieran el lunes siguiente) ya que forman parte del descanso derivado de esos últimos 5 días trabajados?
- **Sabías que...** si te mueves a una filial puedes plantear tu rescisión de contrato conforme al Art. 46 del ET (excedencia voluntaria), lo que genera un derecho de reingreso preferente y computar el periodo en el extranjero a efectos de antigüedad?

- **Sabías que...** existe una excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, cuyo periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional?
- **Sabías que...** entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber un descanso mínimo de 12 horas?
- **Sabías que...** la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio o contrato individual de trabajo, dentro del límite de 80 horas anuales?
- **Sabías que...** el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes?
- **Sabías que...** no se podrán hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que por convenio o, en su defecto, acuerdo de empresa se establezca otra distribución de trabajo diario?
- **Sabías que...** en los casos de despido objetivo, la empresa debe preavisarte con 15 días de antelación? Si no se cumple este plazo, deben abonarte los días de falta de preaviso, sin perjuicio de la indemnización, vacaciones sin disfrutar, etc.
- **Sabías que...** hasta 1994 las horas de turno nocturno se cobraban con un suplemento del 25% sobre la hora ordinaria? En la actualidad, dicho concepto se abona según convenio, y si no figura en el mismo, por acuerdo individual entre empresario y trabajador. Este último es el caso de AT4.
- **Sabías que...** trabajar horas extra es siempre por voluntad del trabajador? Existe además un límite de 80 horas anuales. Se contemplan excepciones como que figuren en convenio/contrato o se trate de una situación de fuerza mayor (terremoto, incendio, etc.)
- **Sabías que...** la empresa, ante una falta (sea leve, grave o como fuere) no puede “castigar” al trabajador cambiándole el horario de trabajo? Esto supondría una modificación del contrato.
- **Sabías que...** el permiso de paternidad es de 13 días naturales ininterrumpidos, sin perjuicio del permiso por nacimiento de hijo? Así, es posible acumular entre 16 y 18 días en total. Este permiso no puede cederse para que lo acumule la madre.
- **Sabías que...** aunque la nueva ley de tasas judiciales (ley 10/2012) grave algunos procesos en materia de Justicia, ir a juicio en materia laboral seguirá siendo gratuito para el trabajador?
- **Sabías que...** en caso de litigio por accidente laboral o enfermedad profesional, corresponde a la empresa demostrar que existían las medidas de protección y no al trabajador?
- **Sabías que...** firmar el finiquito no supone impedimento para presentar posteriormente una demanda?