



Sección sindical de CC.OO. de SBD Consultors

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Parte 1: Derechos

ÍNDICE

1	PERMISOS	3
2	VACACIONES Y DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN	3
3	HORAS EXTRAS	4
4	EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	4
5	CONFIDENCIALIDAD CON LA EMPRESA	4
6	PERMISO POR MATERNIDAD	5
7	REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	5
8	EXCEDENCIAS	6

1 Permisos

Según nuestro convenio nos corresponden los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Para realizar funciones sindicales o de representantación del personal en términos establecidos legalmente o en nuestro convenio.
- 2 días en caso de nacimiento o adopción de hijo, defunción, accidente enfermedad grave o hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de que el trabajador por alguno de estos motivos deba desplazarse el permiso pasará a ser de 4 días. La tabla de consanguinidad es la siguiente:



2 Vacaciones y día de libre disposición.

Nuestro convenio indica que tenemos derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones. Además, gracias al acuerdo firmado el año pasado con la empresa, cada trabajador de Sbd dispone de un día de libre disposición a elegir cuando quiera, haciendo la petición 5 días antes del día escogido.

Recordad que este día se debe disfrutar cada año ya que, a diferencia de los días de vacaciones, en caso de no poder disfrutarlo este año no se podrá prorrogar al siguiente.

3 Horas extras

Os recordamos que nuestro salario está establecido en función de jornadas de 8 horas diarias. Las horas de más que se trabajen son horas que estamos regalando a la empresa.

En caso que vuestro responsable os pida "un esfuerzo" en primer lugar se os tiene que pedir por escrito ya sea via correo electrónico o en documento impreso de manera que quede constancia. En segundo lugar y según nuestro convenio las horas extras se deberán compensar en una de las siguientes formas:

- Otorgando tiempo libre retribuido por el mismo valor de las horas extras.
- Con retribución económica equivalente al valor de una hora ordinaria incrementada un 50%. El cálculo se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{Mi salario bruto anual/jornada anual}) \times 1.50$$

4 Extinción del contrato de trabajo

En caso de baja voluntaria, según la categoría profesional (figura en la nómina) es necesario avisar con 10 o 30 días de antelación:

- Titulados medios o superiores: 30 días naturales
- El resto de trabajadores: 10 días naturales

En caso de despido, el empleado no está obligado a firmar el finiquito, aunque esta firma no implica conformidad. Una vez notificado el despido, el empleado dispone de un mes para presentar reclamaciones.

Os recordamos que a la hora de firmar el finiquito teneis derecho a pedir que un miembro del comité esté presente,

5 Confidencialidad con la empresa

Los trabajadores tienen el derecho de que cualquier comunicado entre la empresa y él sea confidencial y no pueda publicarse ni llegar a terceros, como por ejemplo el contrato de trabajo o la carta de renuncia.

6 Permiso por maternidad

La duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Al finalizar el permiso por maternidad el trabajador o trabajadora se incorporará en su mismo lugar de trabajo y con las mismas responsabilidades que tenía antes de acogerse a dicho permiso.

7 Reducciones de jornada por motivos familiares

Según la ley de conciliación se establece que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una

actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8 Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.