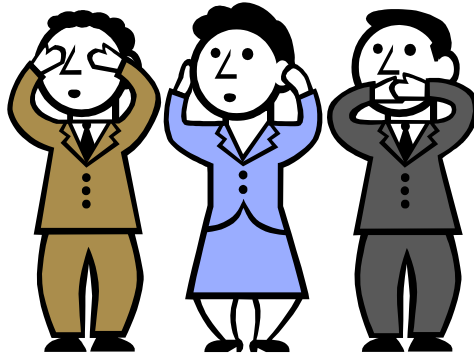


# no sólo obligaciones



# también derechos

*Jóvenes Licenciados Universitarios en Economía, ADE o Derecho, y Diplomados Universitarios en Empresariales y Turismo, con interés por la actividad comercial. Alumnos del último curso de estas carreras, condicionando su incorporación, en caso de quedar seleccionados, a la finalización de sus estudios en Junio o Septiembre de 2006. Otros Licenciados Universitarios, que aporten al menos 1 año de experiencia en tareas comerciales. También se valorarán las titulaciones no españolas obtenidas por candidatos extranjeros, ya sean de nacionalidades de la Unión Europea o de otras nacionalidades. En este último caso será imprescindible permiso de residencia/trabajo. Se valorará la experiencia profesional en actividades comerciales, especialmente en empresas del sector financiero y seguros. Valorable conocimientos de idiomas (Inglés, Alemán,...). Disponibilidad geográfica.*

## 2. JORNADA Y CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La duración de la jornada de trabajo **no** puede ser **superior** a la **establecida** en el **Convenio colectivo** aplicable.

Por pacto entre las partes o por convenio, puede establecerse una duración de la jornada laboral inferior pero **nunca superior** a las **40 horas semanales**.

La jornada laboral ordinaria debe tender a **distribuirse diariamente** de la forma más homogénea posible pero puede tener una distribución irregular a lo largo del año siempre y cuando se respeten los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores.

- ⇒ Entre el final de la jornada y el comienzo de la del día siguiente debe mediar como **mínimo 12 horas**.
- ⇒ El número de horas de trabajo efectivo ordinario no puede ser superior a **9 horas** salvo que en convenio colectivo se disponga otra cosa y siempre respetándose el descanso entre jornadas.
- ⇒ Siempre que la jornada diaria continuada exceda de las seis horas diarias, se establecerá un periodo mínimo de **descanso** cuya duración no puede ser inferior a los **15 minutos**.

Los trabajadores tendrán un **descanso mínimo semanal** de día y medio sin interrupción.

Los **días festivos** tienen carácter **retribuido**, sin que su número pueda superar el de **14 al año**, 2 de las cuales, serán locales.

El **calendario laboral** debe elaborarse **anualmente** por la empresa y comprende el **horario** de trabajo, la **distribución** anual de los días de trabajo, los **festivos**, los **descansos** semanales o entre jornadas y los días **inhábiles**.



Las **horas extraordinarias** son las que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo.

Su **retribución** se fija bien mediante acuerdo entre las partes o por Convenio colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria. Por otro lado, las horas extraordinarias podrán ser **remuneradas** o **“canjeadas”** por **periodos de descanso**.

La realización de **horas extraordinarias** es **voluntaria** pero pueden ser **exigidas** por el **empresario** en los que, por un lado, exista **pacto** al respecto o así

figure en el convenio colectivo y por otro, en los casos en los que su realización sea **necesaria** para prevenir o reparar **siniestros**, daños extraordinarios o urgentes (en este último caso se denominan **horas extraordinarias por fuerza mayor**)

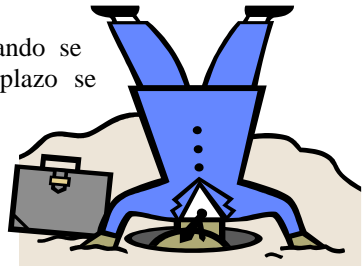
El **límite máximo** de las horas extraordinarias no puede ser superior a **80 horas al año** y dentro de éstas no se computan las que se tuvieron que realizar por razones de fuerza mayor o las que fueron compensadas por periodos de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización.

Las **vacaciones** se disfrutan en proporción al tiempo trabajado sin necesidad de que transcurra un año. El periodo que correspondería será el previsto legalmente que es **como mínimo de 30 días naturales** por año, salvo que por convenio colectivo se estipule un periodo vacacional distinto.

Una vez **examinados nuestros derechos** en cuanto a la jornada laboral, nos topamos con otra dificultad: extensas jornadas laborales que muchas veces nos impiden dedicar la natural atención a nuestra vida personal (familia, pareja, hijos, amigos, ...). Lograr **armonizar la vida personal, familiar y laboral debe ser un objetivo prioritario**. No obstante, recapacitemos sobre como conciliar este entorno, partiendo de que podrán ser mejorados por convenio colectivo.

#### ❑ **PERMISOS RETRIBUIDOS**

- Dos días por el nacimiento de hijo (Cuando se necesite efectuar un desplazamiento, el plazo se amplía a cuatro días)
- Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para ello
- Para ausentarse del trabajo durante una hora, en caso de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto
- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años
- En caso de parto 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo
- El período de suspensión se distribuye a opción de la interesada, 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



- No obstante, aquélla podrá optar, al inicio del descanso por maternidad, por que el padre disfrute de parte del período de descanso posterior al parto
- El mismo período de suspensión se contempla para el caso de acogimiento o adopción de menores de hasta seis años
- Durante los permisos por maternidad, acogimiento o adopción, el padre y/o madre tienen derecho a percibir una prestación económica del 100% de la base reguladora correspondiente.

#### ❑ **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- Cuando el puesto de trabajo es susceptible de generar riesgos para la trabajadora o para el feto, no pueden adaptarse las condiciones de trabajo y no resulta posible tampoco el cambio de puesto de trabajo.
  - La duración vendrá determinada por la subsistencia de dicho riesgo
- Durante esta situación la trabajadora genera derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social, equivalente al 75% de su base reguladora.

#### ❑ **REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS**

- Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad
- Tiene este mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Esta reducción de jornada constituye un derecho individual tanto de hombres como de mujeres
- La concreción horaria y la duración del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al/la trabajador/a
- Derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años
- Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo
- Transcurrido dicho año, la reserva quedará ligada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente