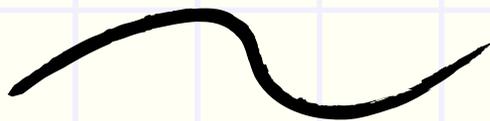
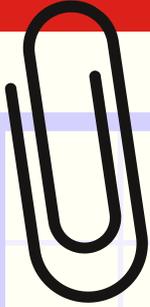


# GUÍA LABORAL PARA PERSONAS MIGRANTES

CON ESTA GUÍA TENDRÁS LOS RECURSOS  
SUFICIENTES PARA PODER AFRONTAR EL  
MUNDO LABORAL SIENDO CONSCIENTE  
DE TUS DERECHOS Y OBLIGACIONES  
COMO PERSONA TRABAJADORA.



- 1. Introducción (Página 2)**
- 2. Normas laborales (Página 3)**
  - **Convenio Colectivo (Páginas 4-5)**
- 3. Regímenes laborales (Página 6)**
- 4. Derechos y compromisos (Página 7-8)**
- 5. Jornada y Vacaciones (Página 9-10)**
- 6. Permisos (Páginas 11-13)**
- 7. Contrato de trabajo (Páginas 14-18)**
- 8. Salarios (Páginas 19-23)**
- 9. Representación legal de las personas trabajadoras (Página 24)**
- 10. Seguridad y salud en el trabajo (Páginas 25-26)**
- 11. Protección Social (Páginas 27-31)**
- 12. Economía sumergida (Página 32)**
- 13. Resolución de conflictos (Página 33)**
- 14. Recursos y apoyos (Página 34)**



# 1.Introducción

En esta guía encontrarás información básica sobre los aspectos más importantes del trabajo: nuestros derechos, nuestras prestaciones, nuestra protección, etc.

Si tienes dudas no dudes en contactar con nosotros. Empezamos.

## ¿A qué edad puedo trabajar?

- Desde los 16 años, pero con limitaciones.

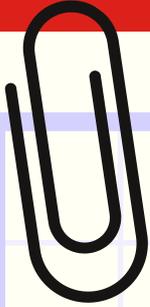
## Requisitos si tienes 16 años:

- Autorización de padres o tutores legales.
- No puedes trabajar en trabajos peligrosos.
- No puedes trabajar de noche.

## A los 18 años:

- Libertad total para trabajar.
- Desaparecen las limitaciones.





## 2. Normas Laborales

¿Dónde encontramos los derechos de las personas trabajadoras?

Estatuto de los trabajadores (E.T)----->



Ley Prevención de riesgos laborales--->



Ley General de la Seguridad Social----->



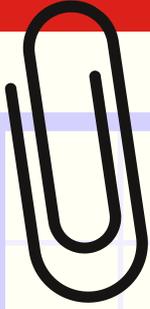
Ley Igualdad mujeres y hombres----->



Después tenemos los:

Los convenios colectivos, que explicaremos en la siguiente página y que mejorarán los derechos recogidos en las leyes anteriores.

El contrato de trabajo, es donde se deja por escrito tus condiciones de trabajo. Pueden ser mejores que lo que diga el E.T y el convenio pero nunca peores.



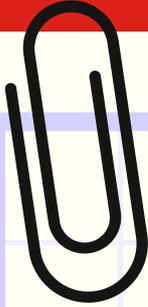
## **2. Normas Laborales: Convenio Colectivo**

Los convenios los negocian los sindicatos por parte de los trabajadores/as y las organizaciones empresariales por parte de las empresas.

Se pueden negociar convenios a nivel estatal, autonómico, provincial, etc. pero también cada empresa puede hacer el suyo.

En cada convenio tiene que aparecer como mínimo: quienes lo firman, una duración temporal (3 años, 4 años, etc.), en que territorio es válido (empresa, Zaragoza, etc.) y a qué personas trabajadoras incluye (hostelería, campo, limpieza, etc.).

En los convenios se encuentran las condiciones de trabajo (horarios, horas extra, formación, promoción, sanciones, productividad...) y el salario (complementos, horas extras, número de pagas extraordinarias, etc.)



## 2. Normas Laborales: Convenio Colectivo

A lo largo de la guía se hace referencia a los convenios colectivos, ya que muchas condiciones y salarios están mejoradas en ellos.

En este QR podrás encontrar la lista de convenios colectivos que afectan en Aragón. Para saber cuál es el tuyo podrás verlo en tu contrato de trabajo. Ten cuidado porque se pueden actualizar. Si tienes dudas puedes preguntar.



MINISTERIO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (10).....

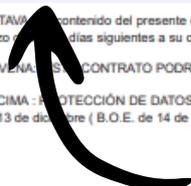
SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006.

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre) y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (BOE de 8 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de.....

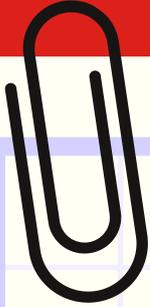
OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de....., en el plazo de..... días siguientes a su concertación.

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Organica 15/1999 de 13 de diciembre ( B.O.E. de 14 de diciembre )



Aquí aparece el convenio colectivo que te aplican. 2º hoja de tu contrato.



### 3. Regímenes Laborales

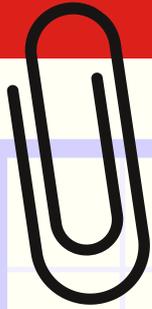
Depende de cómo sea nuestra relación laboral pertenecemos a un régimen u otro. Estos son los que existen:

- Régimen General de la Seguridad Social: Cuando trabajas por cuenta ajena, es decir, cuando trabajas para otra persona.
- Régimen Especial para Trabajadores Autónomos: Cuando trabajas por cuenta propia, es decir, cuando tienes tu propia empresa.
- Regímenes Especiales:
  - Régimen Especial Minería del Carbón.
  - Régimen Especial Trabajadores del mar.
  - Sistema Especial para personas trabajadoras del hogar.

Cuando estés trabajando siempre tienes que estar cotizando. Además lo cotizado sirve para cobrar la baja, el paro, etc.

**El régimen laboral NO se elige**



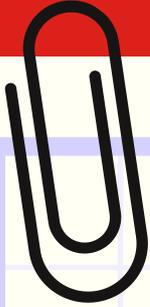


## 4. Derechos y compromisos

### Derechos

Ocupar de forma efectiva tu jornada de trabajo	Promoción y formación profesional en el trabajo
No sufrir Discriminación	Libre sindicalización
Respetar tu intimidad y que se respete tu dignidad	Respetar la integridad física y disponer de una política adecuada de salud laboral e higiene
Reunión	Adopción de medidas de conflicto colectivo
Recibir puntualmente la remuneración pactada	Negociación colectiva
Cualquier otra condición establecida en el contrato de trabajo	Huelga
	Participación en la empresa





## **4. Derechos y compromisos**

### **Compromisos**



**Cumplir con las tareas de nuestro puesto de trabajo con el cuidado y la rapidez necesarias**

**Respetar la dignidad e intimidad de todas las personas en su ámbito de trabajo, ya sean superiores o compañeros**

**Seguir las normas de protección para evitar accidentes de trabajo**

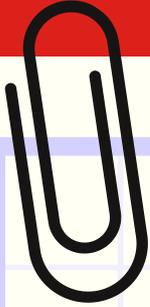
**Cumplir con las órdenes del empresario/a cuando organice el trabajo, siempre y cuando no sea peligroso o atente contra nuestra dignidad**

**No participar en actividades que compitan con la actividad de la empresa**

**Avisar con antelación y justificar las ausencias del puesto de trabajo, siempre que sea posible.**

**Trabajar lo mejor posible, con derechos**





## 5. Jornada y Vacaciones

La duración máxima es de 40 horas semanales y máximo 9 horas al día, lo más común son 8h al día.

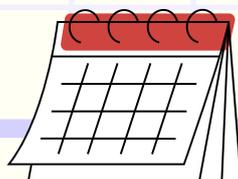
Para calcular el tiempo de trabajo tienes que sumar todas las horas que haces al año y el total no puede superar las 1826 horas.

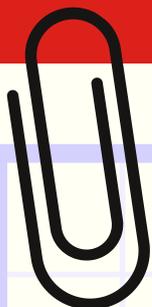
La jornada puede ser partida (mañana/tarde y en medio tiempo para comer), flexible (horarios distintos según los días), por turnos (mañana, tarde, noche y repetir el ciclo) o nocturna (de noche).

El descanso mínimo semanal es de un día y medio ininterrumpido. Lo más habitual son 2 días consecutivos.

Si trabajas más de 6 horas seguidas tienes que descansar 15 minutos. Pueden no pagártelo.

Entre la jornada de un día y del siguiente tienen que pasar 12 horas de descanso.





## 5. Jornada y Vacaciones

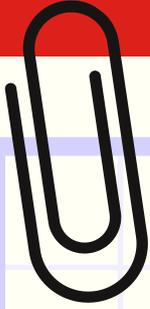
Las vacaciones pueden ser mejoradas en el convenio colectivo:

- Como mínimo tienen que durar 30 días, contando sábados y domingos.
- Las vacaciones hay que negociarlas y es obligatorio disfrutarlas. No se pueden pagar.
- Solo hay una excepción, que tu contrato sea temporal.
- Cuando estas de baja (enfermedad, accidente) sigues generando vacaciones y estas se guardan para cuando te incorpores de nuevo el trabajo.
- Si estás con el permiso de nacimiento de tus hijos/as, tus vacaciones puedes disfrutarlas después. No se pierden.
- ¡Cuenta rápida! Por cada mes trabajado son 2,5 días de vacaciones. Si trabajas 2 meses tendrás derecho a pedir 5 días de vacaciones o que te los paguen con la liquidación.



Son para descansar y disfrutar. Estos días NO se trabajan.





## 6. Permisos

Pueden ser retribuidos o no retribuidos, es decir, pagados o no.

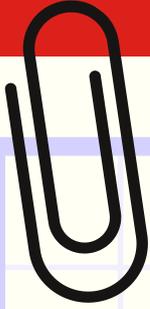
Cuando se pida un permiso deberá estar justificado y la empresa puede pedirte algunos documentos, dependerá del tipo de permiso que utilicemos.

Aquellos que no estén contemplados en la legislación serán no pagados aunque siempre se puede negociar que sí lo sean (fallecimiento de un primo, viaje fuera de España, etc.). Si negocias algo con tu empresa, siempre por escrito para que quede constancia.

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica.

Recordad que ninguna ley, ni contrato, puede restar derechos.

Ejemplo: Tu convenio colectivo no puede decir que tienes 1 día por hospitalización de tu madre o padre, ya que el Estatuto de los Trabajadores, que es la norma básica, dice que tienes, al menos, 5 días.



## 6. Permisos

### Permisos Retribuidos

Por matrimonio  
o pareja de  
hecho: 15 días  
naturales

Por nacimiento de  
hijo/a o si adoptas:  
16 semanas para cada  
uno de los progenitores

Por fallecimiento de familiares cercanos: 2 días o  
4 si hay desplazamiento.

Por accidente, hospitalización, operación de un  
familiar cercano: 5 días

Por cambio de  
casa: 1 día

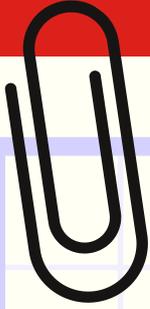
Por acudir a un juicio:  
tiempo necesario

Por realización de  
exámenes prenatales  
y preparación al parto:  
tiempo necesario

Por asistir a  
exámenes oficiales:  
tiempo necesario

Por lactancia de un menor de 9  
meses: 1 hora diaria ,se puede  
acumular. Para los dos  
progenitores.





## 6. Permisos

### Más Permisos

Adaptación de la jornada para conciliar. Hasta que tu hijo/a tiene 12 años puedes solicitar un cambio de horario.

Reducción de la jornada para poder cuidar de tu hijo/a menor de 12 años. Con reducción de salario.

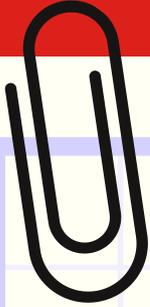
Excedencias para cuidar, tanto de hijos/as, como de otros familiares cercanos. Significa que dejas de trabajar, pero te guardan el puesto de trabajo (durante el primer año)

Permiso por fuerza mayor. De hasta 4 días al año. Para situaciones que no podamos prever y tengamos que ayudar a un familiar en ese momento. Estos días si que se pagan.

Permiso para formarnos. Tenemos 20 horas retribuidas al año para formarnos en cosas que tengan que ver con la empresa.



Adaptación de la jornada para poder realizar estudios. No hace falta que tengan que ver con lo que hagas en el trabajo.



## 7. Contrato de trabajo

El contrato es un acuerdo entre la persona que contrata y la persona trabajadora. En ella aparecen las características de nuestro trabajo y nunca pueden restar derechos.

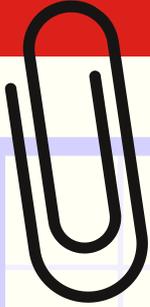
El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra (oral).

Si tienes un contrato temporal, un contrato formativo o un fijo-discontinuo es obligatorio hacerlo por escrito.

Puedes pedir que el contrato se celebre por escrito en cualquier momento.

Nuestra recomendación es que lo pidas por escrito siempre. El empresario o empresaria tiene la obligación de dártelo en un plazo de 10 días como máximo.





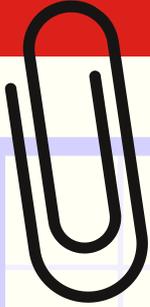
## 7. Contrato de trabajo: Tipos de contrato

Los contratos los clasificamos de dos maneras, según cuanto tiempo trabajes y, también, depende cuanto tiempo dure tu contrato.

### SEGÚN SU DURACIÓN

- De duración indefinida: Por norma general, los contratos no tienen fecha de fin, siempre y cuando no se diga lo contrario. Existen dos modalidades:
  - Ordinario
  - Fijo-discontinuo
- De duración determinada: Los contratos temporales tienen que tener una causa y un tiempo de duración, sino podrían estar mal hechos. Existen estas modalidades:
  - Contrato temporal por circunstancias de la producción
  - Contrato temporal de sustitución
  - Contratos formativos
    - Contrato de formación en alternancia
    - Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional



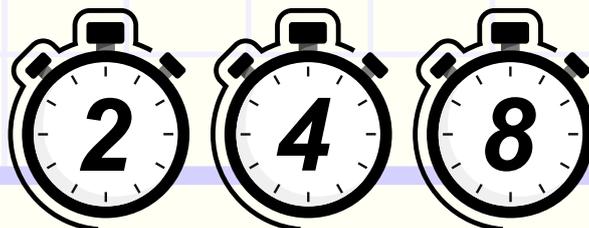


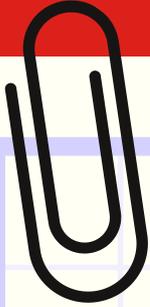
## 7. Contrato de trabajo: Tipos de contrato

### SEGÚN LAS HORAS QUE TRABAJES

Podemos tener contratos a tiempo completo (40 horas a la semana) o tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana).

- Contrato a tiempo completo:
  - Siempre que no indique nada en el contrato será de 40 horas a la semana.
  - Las horas podrán hacerse todas seguidas o de forma partida, unas por la mañana y otras por la tarde.
- Contrato a tiempo parcial:
  - Tiene que aparecer por escrito las horas que tienes que hacer. Puede indicar cuantas haces al día, a la semana, al mes o al año.
  - No se podrán hacer horas extraordinarias.
  - Existen las horas complementarias. Se explican más adelante (página 21) y aumentan el número de horas que haces.
  - Tienes los mismos derechos que si trabajas a tiempo completo. Mismas vacaciones, permisos, descansos, etc.





## **7. Contrato de trabajo: Tipos de contrato**

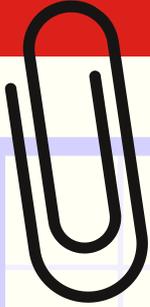
### **CONTRATO FIJO-DISCONTINUO**

Este tipo de contrato se concertará para trabajos que se realizan de manera estacional (recogida de fruta) o intermitente. Es necesario que se formalice por escrito y detallando actividad, la jornada y su distribución horaria en la medida de lo posible.

Los fijos discontinuos tienen derecho a que se les compute la antigüedad desde el primer contrato de su relación laboral. Si trabajas más de 11 meses al año este contrato no tendría validez y deberías tener un contrato indefinido.

Los llamamientos, que son fechas de reincorporación cuando estás en el desempleo, serán establecidas por negociación colectiva y tus representantes juegan un papel importante. Será obligatorio que te llamen, si no sería un despido, pero también estás obligado a ir cuando te llamen, si no podría ser una baja voluntaria.

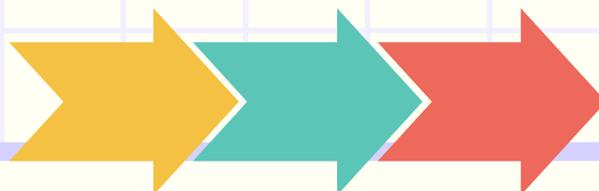
Para cualquier duda pregunta a tus representantes o acude al sindicato.

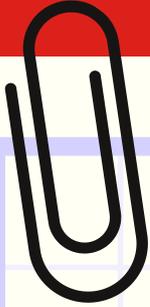


## 7. Contrato de trabajo: Periodo de prueba

El periodo de prueba es un número de días o meses, que varía según el convenio colectivo, y permite a la persona trabajadora dejar el trabajo si no le gusta, le tratan mal, etc. Es decir, sin justificar, me voy. También la empresa puede decidir poner fin al contrato sin justificar durante este tiempo, es decir, que no se pasa el periodo de prueba. Ten en cuenta:

- Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato.
- No hace falta justificar porque quieres dejar la empresa.
- Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos.
- Durante el período de prueba, se tienen los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe.
- El período de prueba se tiene en cuenta para la antigüedad.
- Si estás de baja, este tiempo se interrumpe.
- Si has trabajado en la misma empresa, no podrá haber periodo de prueba, ya lo has pasado.





## 8. Salario

El salario son las cantidades que percibes de dinero, bienes, o en tiempo de descanso, por el trabajo que realizas para otra persona.

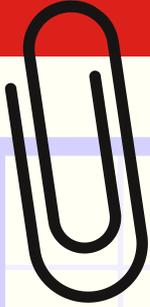
No es posible la discriminación de ningún tipo a la hora de pagar y la persona empresaria deberá retribuir con el mismo dinero los trabajos que tengan el mismo valor.

Para justificar lo que nos pagan, la empresa deberá dar una nómina. Es obligatorio que nos la den y además nos da la información suficiente para saber si están abonando el dinero correctamente. Nos deberán pagar el mismo día y de la misma manera, conforme lo hagan en la empresa normalmente.

Si te pagan en mano deberán aportarte un justificante de pago, además de la nómina.

En las siguientes páginas explicaremos más sobre el salario.





## 8. Salario: Composición

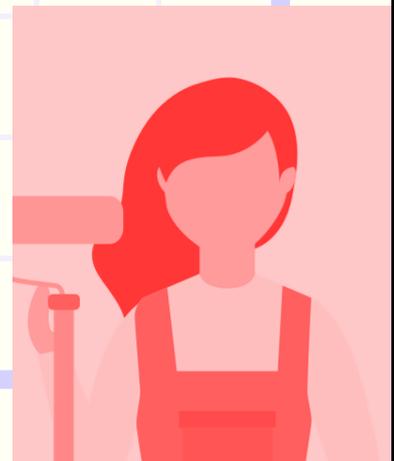
La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual .

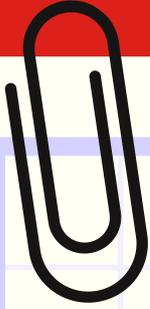
Deberá comprender:

- El salario base: Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Complementos salariales: Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:
  - Las condiciones personales del trabajador.
  - Al trabajo realizado.
  - A la situación y resultados de la empresa.
- Pagas extraordinarias: Como mínimo serán 2 y estas pueden pagarse de poco en poco cada mes, o de manera completa en junio y diciembre.

Algunos complementos serán consolidables y otros no. Es decir, si trabajas de noche cobrarás el complemento solo mientras dure esa situación.

Cada complemento se relaciona con alguna parte de tu trabajo, cuando los cobres aprende por qué te los pagan y sí lo hacen correctamente.





## 8. Salario: SMI

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija el salario que percibirá la persona trabajadora como mínimo en España. El Gobierno regula anualmente, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.

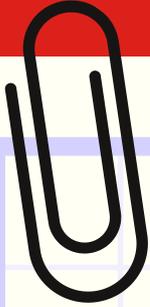
En la siguiente gráfica vemos como evoluciona y lo ha hecho con más intensidad en los últimos años, porque estamos insistiendo desde CCOO y hay un gobierno que nos protege.



Depende como se cobre en tu empresa, el salario mínimo en 2024 tiene que ser el siguiente:

- 8,87 euros la hora
- 37,8 euros al día
- 1134 euros al mes, si tienes 14 pagas (12+pagas extras)
- 1323 euros al mes, si tienes 12 pagas

Esto son cuantías mínimas y según donde trabajes tu salario será más alto, ya que el convenio colectivo lo mejorará. Pregúntanos.



## **8.Salario: Horas complementarias**

Se puede acordar la realización de horas complementarias en los contratos parciales. Hay de 2 tipos: Las firmadas en pacto y las de aceptación voluntaria.

### Horas Complementarias con pacto.

Estas horas se sumarán a las del contrato. Siempre por escrito, con el modelo oficial y recogiendo el número de horas a complementar. Se puede realizar al comienzo de la relación o durante ella y siempre que tu contrato sea de más de 10 horas a la semana. Máximo 30%, es decir, 10h contrato/ 3h complementarias. 20h contrato/6h complementarias. El Pacto se podrá eliminar si se dan las condiciones necesarias.

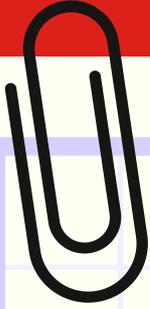
### Horas complementarias de aceptación voluntaria

Estas horas son diferentes y no están dentro del pacto (del 30%). Únicamente podrías ampliar un 15% de la jornada anual, ampliable por convenio colectivo. Estas son voluntarias.

Siempre se deben respetar tus descansos, tanto diarios, como semanales.

La retribución es la misma que las horas ordinarias.

Por último, recuerda que deber tener un registro horario, donde aparecerán, tanto tus horas ordinarias, como complementarias.



## 8. Salario: Horas extraordinarias

Si trabajas más de jornada ordinaria estarás haciendo horas extras. Son voluntarias, salvo pacto individual o colectivo. No se pueden hacer horas extras las personas que vayan de noche, ni los menores de 18.

La jornada se registra todos los días y ahí indicará las horas extras que hacemos. La empresa deberá aportarlo y se tendrá que firmar. No hay que firmar nada si el número de horas está mal indicado.

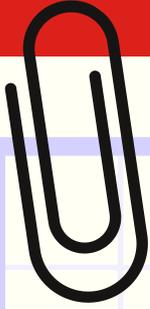
Existen las horas extraordinarias por fuerza mayor, para casos extremos.

Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso. El precio de la hora extra siempre será más alto que el de una hora normal.

No se pueden realizar más de 80 horas extraordinarias al año, aunque las que son compensadas por descansos durante los siguientes 4 meses no se incluyen en este cómputo.

Revisa tu convenio colectivo o de empresa para saber el precio de las horas extraordinarias.





## 9. Representación legal de las personas trabajadoras

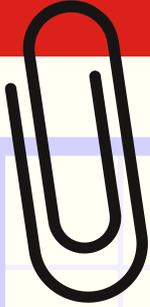
La representación legal de las personas trabajadoras sirve para poder defender los intereses de los obreros y las obreras en una empresa, sector, etc. En algunos casos este derecho lo ejercerá un sindicato que esté legitimado, pero en muchos casos son los compañeros/as los que tiene este derecho.

Las personas trabajadoras somos quienes elegimos a nuestros compañeros/as para que nos representen, mediante unas elecciones sindicales. Todo el mundo que cumpla unos requisitos puede ser la persona representante de sus compañeros/as.

Los representantes negociarán y mediarán con la empresa en conflictos que enfrenten a la plantilla. Son muy importantes para que las condiciones en los trabajos sean mejores.

Cuanto más grande sea la empresa más número de representantes habrá. Cuando entremos en una empresa es fundamental saber quienes son estas personas porque nos pueden ayudar.





## 10. Seguridad y salud en el trabajo

Es el conjunto de normas y medidas destinadas a proteger a los trabajadores frente a riesgos de su trabajo.

A continuación os vamos a enumerar una serie de derechos para lograr la protección dentro del trabajo:

- La empresa es la responsable de evaluar y tomar las medidas necesarias para reducir los riesgos.
- Deben informarte de cuáles son los riesgos cuando entras a trabajar o cuando se produce un cambio.
- Deben darte formación.
- Deben vigilar tu salud para adecuarla a los puestos que realizas y que no supongan ningún daño en tu organismo, ni mental, ni físico.
- En el caso de no poder evitar el riesgo deben darte equipos de protección individual (EPIs), como cascos, guantes, gafas, etc. para protegerte.
- Si crees que tu vida está en riesgo puedes informar para que lo solucionen o en casos graves, parar tu trabajo.





## 10. Seguridad y salud en el trabajo

Estos son los riesgos que os podéis encontrar y algún ejemplo:

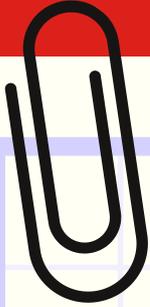
- Riesgos mecánicos (atrapamientos, cortes)
- Riesgos biológicos (microorganismos, virus)
- Riesgos físicos (ruido y vibraciones)
- Riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos, posturas forzadas)
- Riesgos químicos (inhalación de gases, sustancias tóxicas y corrosivas)
- Riesgos psicosociales (acoso laboral, estrés, mucha carga de trabajo)
- Riesgos incendio y explosión

Muy importante identificar la gravedad de los riesgos y cuantas veces lo sufrimos. Estas dos cosas marcarán la actuación de la empresa ante ellos.

Si te ocurre algún accidente en el trabajo o en el camino a él debes ir a la mutua que tiene la empresa.

Si fueras a tu médico normal por una urgencia (ambulancia) después deberás ir a la mutua, ya que deberán tratarte ellos en adelante. Es importante pedir el parte de accidente a la empresa para ir a la mutua.





## 11. Protección Social. Nuestros impuestos

Si observas tu nómina verás que te restan una parte. Son los impuestos que pagamos todos/as. IRPF y Seguridad Social.

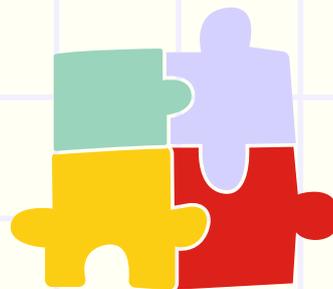
Sirven para crear leyes que ofrecen servicios y recursos que benefician a toda la sociedad.

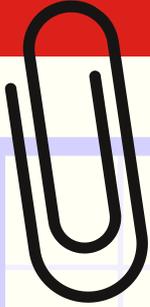
Algunos sirven para protegerte a ti ante inconvenientes y otros para ayudar al funcionamiento del país. Algunos de estos servicios son:

- Sanidad pública
- Educación pública
- Prestaciones de viudedad, orfandad, invalidez.
- Prestación por desempleo (página 28)
- Prestación por incapacidad (página 29)
- Prestación por jubilación
- Infraestructuras y transporte
- Servicios sociales
- Medio ambiente, etc.

Los impuestos se recogen gracias a una pequeña parte de nuestro salario y, también, cuando compras productos.

Gracias a los impuestos nos protegemos y disminuimos las desigualdades.

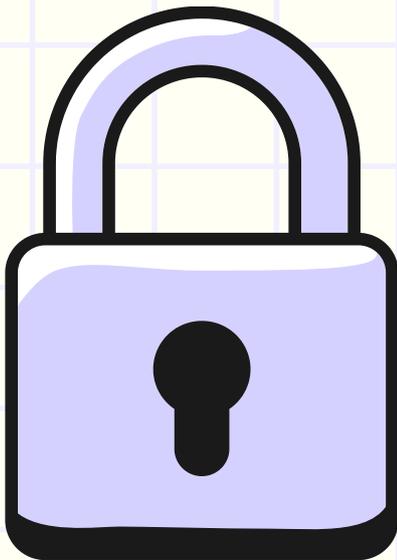




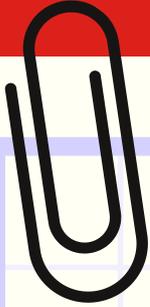
## 11. Protección Social. Desempleo

La prestación por desempleo es una de las ayudas más importantes. Te protege cuando pierdes tu empleo y estos son los requisitos para tener acceso:

- Estar en situación legal de desempleo.
- Haber perdido el trabajo de forma involuntaria (despido, fin de contrato, etc.). Si renuncias voluntariamente, no tienes derecho.
- Haber cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años.
- Inscribirte como demandante de empleo en tu oficina de empleo.
- No estar realizando trabajos por cuenta propia o ajena.



Recibirás entre un 70% y un 60% de lo que hayas cotizado. Se calculará con la suma de lo que tú hayas ingresado en los últimos meses y la parte de impuestos que te ha tocado pagar. La duración de la prestación dependerá del tiempo que hayas cotizado en la empresa y como máximo será de 2 años.



## 11. Protección Social. Jubilación

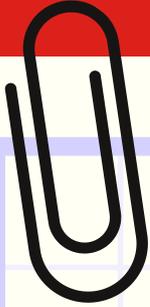
La jubilación es el derecho de los trabajadores/as a recibir un dinero cuando dejan de trabajar por haber alcanzado la edad establecida o cumplir ciertos requisitos. Este ingreso está financiado por lo que pagas a la Seguridad Social a lo largo de la vida laboral.



Es una prestación de por vida, dependerá de los años que hayas cotizado en España, aunque el trabajo realizado en otros países (no en todos) también cuenta. Puedes preguntar si el país donde has trabajado tiene algún convenio con España que te ayude.

Para acceder a la jubilación deberás mínimo haber cotizado 15 años a la Seguridad Social y al menos 2 años deben estar dentro de los 15 años anteriores a la jubilación. También existen la jubilación anticipada y parcial.

Es un tema complejo y cuando te acerques a cierta edad debes preguntar por tu situación para que te ayuden a gestionarla.



## **11. Protección Social. Incapacidad temporal**

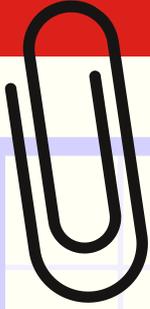
La incapacidad laboral protege a los trabajadores que no pueden desempeñar su trabajo habitual por motivos de salud. Te pagan hasta que te recuperes o si ya no puedes hacer tu trabajo.

La incapacidad temporal (baja) se da cuando la persona trabajadora sufre algún problema de salud (enfermedad, accidente, etc.), pero siempre que vayamos a recuperarnos. Puede ser causada por el trabajo o en tu vida diaria, pero si te sucede algo en el trabajo hay que ir a la mutua y será contingencia profesional.

Los porcentajes se extraen de la base reguladora de la nómina del mes anterior a la incapacidad y son las siguientes:

- **Contingencia común:** Los 3 primeros días no se cobra; desde el día 4, hasta el día 20 un 60%; en adelante, un 75%.
- **Contingencia profesional:** Un 75% desde el primer día.

La duración será mientras continúe la baja, si te dan el alta y no estás bien puedes indicarlo y abrir una serie de procedimientos. Puedes estar de baja máximo 1 año, aunque se puede prorrogar 6 meses más. Si tienes dudas ven al sindicato para poder ayudarte.



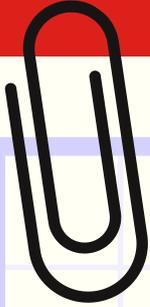
## 11. Protección Social. Incapacidad permanente

La incapacidad permanente se concede cuando el trabajador no puede trabajar total o parcialmente de forma definitiva. Hay 4 tipos, con diferentes formas de pago y son las siguientes:

- Parcial: Para casos donde podemos seguir trabajando, pero tenemos una lesión que nos limita. Se cobran, con un pago único, 24 meses de la base reguladora (cálculo con las remuneraciones sin quitarle los impuestos y con las pagas extras)
- Total: Cuando no podemos trabajar donde lo hacíamos, pero sí que podemos hacer otro tipo de trabajos. Cobraremos un 55% de nuestra base reguladora.
- Absoluta: Cuando no podemos realizar ningún trabajo. Se cobra un 100% de la base reguladora.
- Gran Invalidez: Cuando no se puede realizar ningún trabajo y necesitas ayuda para tu vida diaria. Se cobra un 100% de la base, más un complemento.

Para solicitarla hay que iniciar un proceso (lo puede hacer el médico), que tendrá un informe y una resolución.





## 12. Economía sumergida

Trabajar en la economía sumergida significa realizar una actividad laboral sin estar dado de alta en la Seguridad Social y sin pagar impuestos. Este tipo de trabajo, aunque pueda parecer una forma de conseguir ingresos más rápidamente, conlleva varios riesgos y es negativo, tanto para el trabajador, como para la economía en general.

No tenemos que trabajar sin contrato o con contratos mal hechos. Si te ocurre es muy importante denunciarlo, ya que no estarás protegido/a por muchas de las ayudas vistas anteriormente.

Si un contrato no es legal o no tienes, te conviertes en una persona trabajadora indefinida y a tiempo completo. Siempre se protege a la persona trabajadora. Revisa tu contrato, tu cotización y tus derechos para que no se vulneren. Pregunta si tienes dudas.





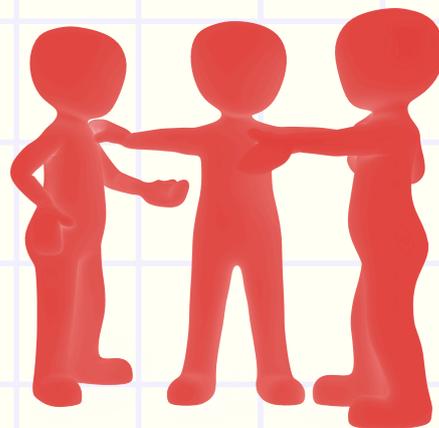
## 13. Resolución de conflictos

Cuando dos posiciones se enfrentan, en este caso personas trabajadoras y empresarias, pueden surgir problemas. En materia laboral podemos diferenciar los conflictos individuales de los colectivos.

Cuando tenemos problemas, en el caso de haber representantes sindicales, podemos pedirles ayuda y acompañamiento si solo te afecta a ti. En el caso de ser un problema colectivo, los propios compañeros/as que hemos elegido son los que negociaran por nosotros el problema o las nuevas condiciones.

Si el conflicto no se soluciona hablando con la empresa tenemos mecanismos para denunciar la situación. Se puede denunciar ante un juzgado, pero antes, normalmente, se produce una mediación y/o arbitraje para solucionar el problema antes.

Siempre que tengamos un problema hay que apoyarse en sindicatos y gente que sepa las leyes. Os recomendamos que os acerquéis al sindicato y expongáis la situación.





## 14. Nuestros recursos y apoyo

Página Web de CCOO Aragón → 

Guía sobre corresponsabilidad → 

CITE Información para extranjeros/as → 

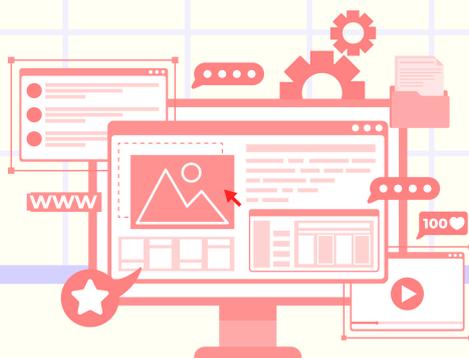
Asesoría laboral para jóvenes. Instagram → 

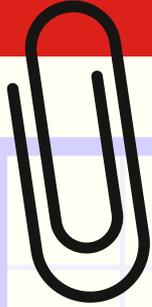
Instagram CCOO Aragón Información → 

Página Web Seguridad Social → 

Página Web SEPE (Desempleo) → 

Página Web Ayuntamiento → 





**Centro de información para personas  
extranjeras (CITE Aragón)**

Andador Rafaela Aparicio, 15 - 50018  
976 23 07 27/ 629 63 18 61  
[citearagon1@aragon.ccoo.es](mailto:citearagon1@aragon.ccoo.es)