TRABAJO DIGNO PARA TOD@S

CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León

CiTE

Programa de Orientación y Asesoramiento Laboral para Personas Inmigrantes. Ayuntamiento de Valladolid

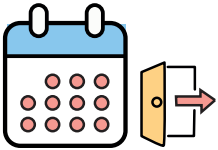
TUS CONDICIONES LABORALES

El **CONTRATO**, el documento escrito que firmas con tu empresa. Dice lo que cobras, tu horario, la duración del contrato, el PERIODO DE PRUEBA y el CONVENIO COLECTIVO que se aplica. Si tu contrato recoge algo que contradice las normas laborales, no tendrá validez. Pide SIEMPRE tu contrato por escrito.

La **SEGURIDAD SOCIAL** es un conjunto de medidas del Estado para proteger a las personas trabajadoras en situaciones como la jubilación, el desempleo o enfermedades. Todas las personas trabajadoras "cotizan", es decir, aportan dinero a la Seguridad Social. Cuando "cotizas", generas derecho a ayudas; cuanto más cotices, más derechos tienes.

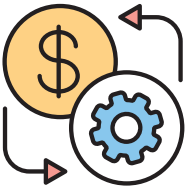
Comprueba que estás apuntada o "de alta" en la "Seguridad Social" **desde el primer día de trabajo.**

DICCIONARIO LABORAL



PERIODO DE PRUEBA: Desde tu primer día de trabajo y hasta el tiempo que se indique en el contrato. No tienes derecho a indemnización si te despiden en este periodo.

CONVENIO COLECTIVO: Acuerdo entre la representación de los y las trabajadoras y la representación de una empresa o grupo de empresas del mismo sector o de la misma provincia. Recoge las condiciones laborales y amplía los derechos recogidos en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES que es la Ley Estatal con las condiciones laborales mínimas de obligado cumplimiento.



VIDA LABORAL: Documento oficial donde se indican los días que cada empresa ha pagado/"cotizado" por ti a la Seguridad Social. Deben coincidir con TODOS los días que has trabajado. Cuando "cotizas" accedes a derechos como la prestación por desempleo o por incapacidad o la jubilación.

Conoce tu VIDA LABORAL para evitar sorpresas: https://portal.seg-social.gob.es

MODELO DE CONTRATO INDEFINIDO PAG1

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE

Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	DOMICILIO SOCIAL	
PAÍS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN	ACTIVIDAD ECONÓMICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS	MUNICIPIO

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA NACIMIENTO	Nº AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL
NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. .....
con NIF/NIE ..... , en calidad de (2) .....

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: el/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) .....
incluido en el grupo profesional de .....
para la realización de las funciones (4) .....
de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)
.....

☐ Trabajo a distancia (5)

SEGUNDA: el contrato se concierta para realizar trabajos fijos-discontinuos de acuerdo con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (6)
.....
dentro de la actividad cíclica intermitente de (7) .....
La duración estimada de la actividad será de (8) .....
La jornada estimada dentro del período de actividad será de ..... horas (9) .....
y la distribución horaria estimada será .....
Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de
..... o acuerdo de empresa.

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos-discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo: ◯ SÍ ◯ NO

(1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Indicar la profesión, oficio o puesto de trabajo a desempeñar.
(4) Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.

M030 CMD CAS V8 2023

MODELO DE CONTRATO INDEFINIDO PAG 2

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

TERCERA: la jornada de trabajo será:

◯ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... , a ..... , con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10).

◯ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas ◯ al día, ◯ a la semana, ◯ al mes, ◯ al año, siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (11).

La distribución del tiempo de trabajo será de (12) ..... , conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13): ◯SÍ ◯NO

CUARTA: la duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha ....., y se establece un período de prueba de (14) .....

QUINTA: el/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos (15) ..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16) .....

SEXTA: la duración de las vacaciones anuales será de (17) .....

SÉPTIMA: en lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de

.....

OCTAVA: el presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: ◯SÍ ◯NO

El/la trabajador/a:

◯ Que está en desempleo e inscrito/a como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....

◯ Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue registrado en el Servicio Público de Empleo de ....., con el número ..... con fecha .....

El/la representante de la empresa:

Que el/la trabajador/a de la empresa, D/Dña. ....., nacido el ....., que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) ..... con la profesión de ....., incluido en el grupo profesional ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un .....(18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada por el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ha suscrito con fecha ....., y hasta ..... el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de ....., con el número ..... con fecha .....

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

DÉCIMA: el contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ....., en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación.

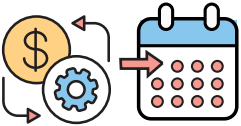
UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

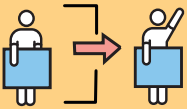
---

(5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio y requiere la firma del correspondiente acuerdo.
(6) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el/la trabajador/a.
(7) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
(8) Diarios, semanales, mensuales o anuales. Detallar Convenio.
(9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.
(10) Indique la jornada del trabajador.
(11) Se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal.
(12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
(13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjunte el anexo si hay horas complementarias.
(14) Respetando lo establecido en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
(15) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
(16) Salario base, complementos salariales, pluses.
(17) Mínimo: 30 días naturales.
(18) Un mínimo del 25 % y un máximo del 75 %.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

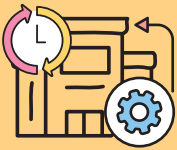
Los contratos son **INDEFINIDOS**, es decir, NO tienen fecha de finalización. Sólo hay tres excepciones:





1

Contrato temporal por sustitución



2

Contrato temporal por circunstancias de la producción: la empresa debe justificar la necesidad

3

Contratos formativos para personas estudiantes y recién tituladas

El contrato **FIJO DISCONTINUO** es sólo para trabajos que se desarrollan un tiempo determinado cada año. Por ejemplo, trabajar 6 meses cada año en el campo para la misma empresa.

TIEMPOS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

Una **JORNADA LABORAL COMPLETA** son 40 horas a la semana en general. Si trabajas menos horas, tienes una **JORNADA PARCIAL.** El salario y prestaciones se reducen proporcionalmente al tiempo trabajado. Tu convenio colectivo regula los tiempos de trabajo y de descanso.

Las HORAS EXTRAS o EXTRAORDINARIAS se realizan después de la jornada ordinaria **por acuerdo** con la empresa. Se cobran por encima de las horas ordinarias y sólo puedes hacer 80 horas extra al año. A no ser que te las compensen con descansos iguales al tiempo trabajado.

SALARIO

SALARIO: dinero que se recibe por el trabajo. NUNCA puede ser inferior al **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL** (SMI) que marca cada año el Gobierno. En 2023 es: **36 euros por día** o **15.120 euros al año** o **8,45 euros por hora en el Servicio Doméstico** por horas o **51,15 euros por jornada** en el caso de temporeros. El salario incluye:

1. **SALARIO BASE:** dinero acordado en el contrato y convenio.
2. **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** son dos salarios que se suman a los 12 mensuales. Se pueden "prorratear", es decir, repartir a lo largo del año proporcionalmente en cada salario mensual.
3. **COMPLEMENTOS SALARIALES:** Dinero que se añade al SALARIO BASE por conceptos como: trabajar de noche, por disponibilidad, por tareas peligrosas, productividad...

NÓMINA: documento escrito donde la empresa explica cómo calcula el salario, lo que se "cotiza"/paga a la Seguridad Social y los impuestos.

- **SALARIO BRUTO:** el salario sin restar impuestos y cotizaciones. En la nómina aparece como "total devengado".
- **SALARIO NETO LÍQUIDO:** es el dinero que realmente se cobra tras restar las DEDUCCIONES, es decir, impuestos y cotizaciones.

No firmes la nómina antes de comprobar que es correcta ni tampoco si no la has cobrado. Si te presionan para firmar, escribe "Recibido y no conforme" junto a la firma. Tienes un plazo MÁXIMO de 1 año para reclamar si no estás de acuerdo con tu nómina/salario.

MODELO NÓMINA

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de .....de 20..... Total días ____

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales		
_____	_____	
_____	_____	
_____	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
_____	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
_____	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
_____	_____	
Otras percepciones no salariales		
_____	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....	.....	_____
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
B. TOTAL A DEDUCIR.....	.....	_____
	.....	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....	.....	_____
	..... de ..... de 20.....	

Firma y sello de la empresa RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO		BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual..... Importe prorrata pagas extraordinarias.....	_____ _____			
	TOTAL.....	_____		_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....	AT y EP.....	_____		_____
	Desempleo.....			_____
	Formación Profesional.....			_____
	Fondo Garantía Salarial.....			_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....		_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF.....		_____		

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Todas las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos:

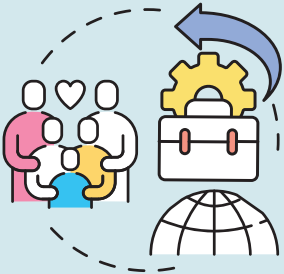
VACACIONES: Descanso pagado de mínimo 30 días naturales al año. Las fechas se pactan.

PERMISOS PAGADOS: Puedes cobrar y ausentarte de tu puesto justificándolo en caso de: nacimiento de hijo/a, enfermedad grave de familiar, fallecimiento de familiar, matrimonio, exámenes oficiales, mudanza o cumplir con un deber obligatorio de carácter público y personal (por ejemplo, ir a un Juicio, al Consulado, a la Oficina de Extranjería, etc.)

SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO: La madre y el padre tienen 16 semanas CADA UNO cobrando sin ir a trabajar.

LACTANCIA: el padre o la madre pueden ausentarse una hora del trabajo, cobrándola, hasta los 9 meses del bebé.

REDUCCIÓN DE JORNADA: Disminución del tiempo de trabajo hasta los 12 años de tu hijo o hija. El salario disminuye proporcionalmente.



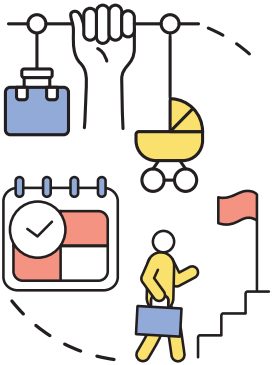
ADAPTACIÓN DE JORNADA: Tienes derecho a negociar tu horario de trabajo para cuidar a personas dependientes.

EXCEDENCIA: Pides dejar de trabajar y de cobrar hasta, máximo, los 3 años de tu hijo o hija. La empresa te reserva el empleo.

CUIDADO DE HIJA/O CON ENFERMEDAD GRAVE:

Reducción del tiempo de trabajo y cobro de una prestación económica para cuidar menores de edad que necesiten tratamiento continuado u hospitalización.

Estos derechos sirven también para atender a familiares cercanos que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos.



Guía Básica de Conciliación y Corresponsabilidad: https://castillayleon.ccoo.es/Documentos/Mujeres/Publicaciones&14092

ENFERMEDADES E INCAPACIDADES

Si tienes un accidente o sufres una enfermedad que no tienen que ver con tu trabajo pero que te impide realizarlo, debes ir a tu Centro de Salud. **El PARTE DE BAJA** es un documento que envían a tu empresa diciendo que no puedes ir a trabajar. Cuando te recuperes te darán el **PARTE DE ALTA**. No vayas a trabajar sin el parte de alta aunque te lo pida la empresa. Los tres primeros días de baja tal vez no cobres nada. Podrás cobrar a partir del cuarto día si has trabajado 180 días en los cinco años anteriores. En cualquiera de estas situaciones podrás renovar tu autorización de trabajo y residencia como si estuvieras trabajando.

Si tienes un **ACCIDENTE LABORAL**, en el trabajo o yendo o viniendo del trabajo o sufres una **ENFERMEDAD PROFESIONAL**, a consecuencia del trabajo, es la **MUTUA** (el servicio médico contratado por la empresa) quien te da el parte de baja, te atiende y te hace seguimiento. En este caso tienes una **INCAPACIDAD TEMPORAL** para el trabajo y se cobra desde el primer día.

Todo trabajo tiene unos **RIESGOS** que debes conocer y **PREVENIR**. La empresa tiene obligación de darte formación, medios y equipos de protección para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

QUÉ HACER EN CASO DE DESEMPLEO

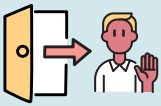
Si te han despedido, puedes tener derecho a ayudas, si has estado cotizando, hasta que encuentres otro empleo:

- La **PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**, conocida como “el paro”.
- El **SUBSIDIO DE DESEMPLEO**.
- La **RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN** (RAI).

Pero no tienes derecho a cobrar nada si fue una **BAJA VOLUNTARIA**, es decir, si tú decidiste dejar el trabajo.

Cuando estés sin empleo, pide cita previa cuanto antes en el **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO** (SEPE) para gestionar estas ayudas: http://www.sepe.es

Si no trabajas, apúntate en tu oficina del ECYL como **DEMANDANTE DE EMPLEO** para poder asistir a cursos gratuitos de formación y ayuda en la búsqueda de empleo.



DESPIDOS

Si te echan de la empresa **deben justificar los motivos por escrito.** La empresa puede exponer:

- **A. CAUSAS OBJETIVAS**: por ejemplo, faltas de asistencia al trabajo o problemas económicos en la empresa. Te deben avisar por escrito 15 días. La empresa te pagará una **INDEMNIZACIÓN**, es decir, cobras el dinero equivalente a 20 días de trabajo por cada año trabajado.
- **B. CAUSAS DISCIPLINARIAS:** si la persona trabajadora incumple gravemente y tiene sanciones. No da derecho a indemnización. El despido es inmediato.

La empresa siempre te dará dos documentos:

- **CARTA DE DESPIDO** con la fecha y motivos.
- **FINIQUITO** con las cantidades pendientes de pago. **FINIQUITO = INDEMNIZACIÓN + LIQUIDACIÓN** (salario desde la última nómina+la parte proporcional de las pagas extraordinarias+las vacaciones no disfrutadas).

Sólo tienes 20 días para reclamar si no estás de acuerdo con el despido. NO FIRMES NADA CON LO QUE NO ESTÉS DE ACUERDO porque pierdes el derecho a reclamar. Si te presionan, firma “recibido y no conforme”.

DEFIENDE TUS DERECHOS

El SINDICATO es una organización de personas trabajadoras que se unen para negociar frente a las empresas. Comisiones Obreras-CCOO somos un sindicato reivindicativo, de clase, democrático, feminista, sociopolítico, internacionalista y multicultural. Somos el sindicato con más delegados y delegadas sindicales en España; por eso, negociamos con el Gobierno en representación de las trabajadoras y trabajadores.

En el SINDICATO te explicamos tus derechos. NUNCA firmes documentos de la empresa si no los entiendes o no estás de acuerdo. ¡Podrías estar renunciando a tus derechos sin saberlo!

Hay **SISTEMAS DE MEDIACIÓN GRATUITOS** si no estás de acuerdo con tu empresa. En un **ACTO DE CONCILIACIÓN**, se escucharán las dos opiniones y se intentará llegar a un acuerdo. Si no hay acuerdo, podrás ir a un Juicio. Los Servicios Jurídicos del sindicato representan a las y los trabajadores afiliados.

Conoce tus derechos con la Guía Laboral del Servicio Público de Empleo Estatal SEPE: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/index.htm

¿CÓMO MEJORAR TUS CONDICIONES LABORALES?

Todos los trabajadores y trabajadoras podemos participar en las **ELECCIONES SINDICALES** para elegir nuestra representación ante la empresa. Los **DELEGADOS y DELEGADAS DE PERSONAL o el COMITÉ DE EMPRESA** elegido negociará tu **CONVENIO COLECTIVO** y lucharán por la mejora de tus condiciones laborales. ¡Tú también puedes presentarte a las elecciones o promoverlas! En el sindicato te informamos de cómo hacerlo.

CITE de VALLADOLID: Centro de Información a personas Trabajadoras Extranjeras del sindicato Comisiones Obreras.

Informamos de extranjería, arraigos, nacionalidad española, homologación de títulos extranjeros, derechos laborales, educación o sanidad.

https://www.facebook.com/cite.migraciones/

Tel. 983 29 15 16 • Plaza Madrid, nº 4. Valladolid

Financia:

Ayuntamiento de Valladolid
Concejalía de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales

UN MOTIVO, MILES DE RAZONES
TÚ
VALLADOLID SOCIAL