



Guía contra a
explotación laboral

Aliad
Ultreia

Índice

páx 01 Explotación laboral

páx 03 Contrato de
traballo

páx 05 Cotización

páx 06 Convenio colectivo,
nómina e SMI

páx 07 Descanso, vacacións e
conciliación

páx 09 Horario

páx 10 Mulleres vítimas de
violencia de xénero

páx 12 Acoso sexual

páx 13 Persoas empregadas do
fogar

páx 14 Despìdos e baixas
laborais

páx 16 Prestación por
desemprego

páx 17 Que facer en caso de
explotación laboral?

Que é a explotación laboral?

“

Trátase dun engano ou abuso que se produce no entorno laboral, no que se impoñen unhas condicións de traballo que perxudican, suprimen ou limitan dereitos das persoas traballadoras, por iso é importante que coñezas cales son.

Pódense dar dúas situacións:

1

Traballar en condicións laborais deficientes ou abusivas (salarios baixos, contornas non saudables), xornadas de traballo prolongadas por máis horas que as estipuladas por lei, etc.).

2

Prestar servizos nos que se dan situacións precarias, nas que non existe unha decisión voluntaria da persoa e trabállase baixo ameaza dun castigo (trata de persoas con fins de explotación laboral).

Ambas situacións poden darse en todos os sectores e en todas as ocupacións.





Proporcionámosvos algúns INDICADORES para poder valorar se estás a sufrir explotación laboral...

- Traballas fóra do horario laboral ou en días de descanso.
- Non sabes canto gañas ou cobras menos do que deberías.
- Debes pagar do teu peto materiais cos que vas exercer o teu traballo.
- Non asinaches un contrato de traballo ou tes dúbidas de se che deron de alta na Seguridade Social.
- Non se che permite acudir ás túas citas médicas ou coller unha baixa laboral.
- Tes un contrato a media xornada pero traballas a xornada completa.
- Infrínxese gravemente a **lexislación laboral***.



DEREITOS LABORAIS

Ten en conta que todas as persoas que teñan documentación para poder traballar (atópanse en situación administrativa regular) teñen os mesmos dereitos laborais, independentemente do seu sexo, nacemento, relixión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal. Agora profundaremos nalgúns conceptos que che poden axudar a coñecer mellor a túa situación no mercado laboral.



Algunhas consecuencias de sufrir explotación laboral...

- Perda de autoestima.
- Dificultade para concentrarse.
- Ansiedade e/ou depresión.
- Insomnio ou trastornos do soño.
- Alteracións físicas (perda do cabelo ou apetito, aparición de manchas na pel, contracturas musculares, dores de cabeza, hipertensión, diarreas, etc.).



***Lexislación laboral:** conxunto de leis e normas que teñen por obxectivo regularizar as actividades laborais, xa sexa no que respecta aos dereitos da persoa traballadora, como tamén as súas obrigacións, fixándose esta normativa tamén na situación do empresariado.



Que é un contrato de traballo?

“

É un acordo entre a empresa e a persoa contratada, polo cal esta última ten a obriga de prestar determinados servizos baixo a dirección do empresariado, a cambio dun salario.

Que cousas deben aparecer nun contrato



Fíxate no seguinte exemplo de contrato no que se resaltan algunhas cuestións que é importante que teñas claras antes de asinar.



Tipo de contrato

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
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D/DÑA	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Datos personales

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 concierda para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(6) dentro de la actividad ciclica intermitente de (7) cuya duración será de (8)

La duración estimada de la actividad será de (9) Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de horas (10) y la distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI ☐ No ☐

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. (11)

☐ **A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(12)

La distribución del tiempo de trabajo será de (13) conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (14):

SI ☐ NO ☐

Jornada de trabajo

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un periodo de prueba de (15)

Periodo de prueba

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (16) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (17)

Salario



Se quieres más información consulta:

Que significa cotizar?

“A cotización á Seguridade Social é a cota que, tanto persoas traballadoras como empregadoras, teñen que pagar ao Estado. No caso das persoas traballadoras, a cotización descóntase directamente nunha porcentaxe do que cobra ao mes.



Para que serve?

Cotizar á Seguridade Social implica que poidas acceder á acción protectora do Estado; podendo cobrar prestacións, na súa maioría económicas (xubilación, maternidade, paternidade ou incapacidade temporal, que se refire á prestación que se percibe cando se está enferma/o) e asegurándonos o dereito á asistencia sanitaria.

Obriga de cotizar

Nace dende o primeiro día en que se empeza a traballar, sendo a empresa a encargada de dar de alta á persoa. No momento mesmo en que se asina o contrato a empresa darache de alta na Seguridade Social. Ese alta mantense durante todo o período durante o que traballas (incluídos os períodos de proba que se poidan establecer) e termínase cando remata o teu contrato.

Que é o convenio colectivo?



É un acordo escrito no que se detallan as condicións de todos os tipos de traballo. Hai varios convenios e neles figuran:

Remuneración
(pagas extra*,
horas extra,
horas de noite...)

Horarios

Vacacións

Relacións entre
as persoas
traballadoras e o
empresariado, etc.

Prazos de
preaviso
para deixar
a empresa.

Que é unha nómina?

O xustificante conforme recibimos un salario é a nómina. Nela aparece todo o diñeiro que a persoa traballadora recibe realmente. É importante que se recollan as horas extras realizadas e o diñeiro que se percibiu por elas. A empresa debe entregar a nómina no mesmo momento en que ingresa un salario.



***Pagas extra:** A persoa traballadora ten dereito a dúas pagas extraordinarias ao ano, unha delas en Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo. Non obstante, pode ser que as gratificacións extraordinarias se sumen ao salario de todos e cada un dos meses (prorrateáanse nas doce mensualidades).

Que é o salario mínimo interprofesional?

SMI



O valor do salario que, como mínimo, recibe unha persona traballadora.

O establece o Goberno de maneira anual, por iso é importante que saibas como varía cada ano xa que pode afectar á cantidade que vaías cobrar.

¡O SMI é inembargable!

Se tes unha débeda cunha administración ou empresa, non che poden embargar/retirar da túa conta bancaria esa cantidade, só aquela contía que a exceda.

A xaneiro de 2024 é de:

1.134 €/mes (14 pagas)

1.323 €/mes (sendo 12 as pagas recibidas ao ano)

Dereito a descanso e vacacións

Cales son os tempos de descanso retribuídos?

- Descanso diario e semanal.
- Días festivos ou non recuperables.
- Vacacións anuais.
- Ausencias ou permisos xustificados (recollidos no convenio colectivo).
- Interrupcións de traballo alleas á vontade da persona traballadora e descanso durante a xornada continuada, sempre que este sexa obrigatorio.

Permisos retribuidos

Aqueles casos nos que as persoas poden ausentarse do traballo sen deixar por iso de percibir o salario (nacemento, lactación, matrimonio, falecemento, enfermidade grave ou accidente de parentes, etc.). Debo avisar previamente á empresa da devandita situación.

Conciliación da vida
laboral, familiar e persoal

Reducción de xornada

Dereito para quen teña ao seu coidado directo algunha persoa menor de 12 anos ou persoas con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñen unha actividade retribuída. Implica unha diminución proporcional do salario.

Excedencias

- ✓ Se tes 1 ano de antigüidade na empresa.
- ✓ Transcorreron máis de 4 anos desde o final doutra excedencia solicitada anteriormente.
- ✓ E cumpres cos requisitos adicionais marcados no convenio.

Podes solicitar unha **excedencia voluntaria** (de mínimo 4 meses e máximo 5 anos), pero non cotizarás nin cobrarás ningún salario durante ese período.





Horarios

Cambios de horario

As **modificacións substanciais das condicións de traballo*** por parte da empresa, como o cambio de horario, deben producirse baixo causas xustificadas e notificadas con un mínimo de **15 días de antelación**.

Horas extra

As **horas extra** deben ser consensuadas co/a traballador/a (que pode rexeitalas, salvo en casos excepcionais), ademais de remuneradas. O Estatuto dos Traballadores establece que non se pueden superar as **80 horas extraordinarias nun ano**.



***Modificacións substanciais das condicións de traballo:** Ademais dos cambios de horario, podes consultar as diferentes modificacións ás que se refire no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.



Horarios

Cambios de horario

As **modificacións substanciais das condicións de traballo*** por parte da empresa, como o cambio de horario, deben producirse baixo causas xustificadas e notificadas con un mínimo de **15 días de antelación**.

Horas extra

As **horas extra** deben ser consensuadas co/a traballador/a (que pode rexeitalas, salvo en casos excepcionais), ademais de remuneradas. O Estatuto dos Traballadores establece que non se pueden superar as **80 horas extraordinarias nun ano**.



***Modificacións substanciais das condicións de traballo:** Ademais dos cambios de horario, podes consultar as diferentes modificacións ás que se refire no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Cales son os dereitos das vítimas de violencia de xénero?

“

Trátase dunha violencia que afecta as mulleres polo mero feito de selo. Constitúe un atentado contra a integridade, dignidade e liberdade das mulleres, independentemente do ámbito no que se produza. Esta violencia pode xerarse no seo do parella pero tamén noutros espazos, como pode ser o acoso no ámbito laboral. Cando unha muller vítima de violencia de xénero denuncia, ou é identificada como tal, ten **dereito** a certas axudas sociais, pero tamén a **beneficios laborais**. Neste epígrafe recollemos algúns dos dereitos laborais especialmente pensados para a protección das vítimas.

Tamén existen incentivos para as empresas que contraten a mulleres vítimas de violencia de xénero. Podes consultar estas deducións no seguinte link, no que tamén se recollen beneficios para persoas en situación de discapacidade, exclusión social, maiores de 45 anos, menores de 25 anos, etc.



Traballadora por conta allea

Funcionaria Pública

Traballadora por conta propia

Se a empresa posúe centros de traballo noutros territorios, existe a posibilidade de **mobilidade xeográfica**

Dereito de **traslado de centro** de traballo a outro posto de análogas características, **sen necesidade de que exista vacante**.

Se teñen que deixar de traballar se lles suspenderá **a obriga de cotizar durante un período de seis meses**, que serán considerados **como de cotización efectiva** a efectos das prestacións de Seguridade Social, e a súa situación será considerada como asimilada á de alta.

Suspensión da relación laboral con **reserva de posto de traballo** con dereito a prestación por desemprego, **durante 6 meses**, ampliable ata 18 meses por resolución xudicial.

Poderá solicitar a situación de **excedencia** sen ter prestado un tempo mínimo de servizos previos.

Extinción do contrato de traballo con **dereito a prestación por desemprego por vontade da traballadora**.

Se é despedida mentres está exercendo os dereitos enumerados **o despido declararase nulo**.

Posibilidade de **reordenación do seu tempo** de traballo e **xornada** laboral.

As **ausencias ou faltas** de puntualidade ao traballo consideraranse **xustificadas** cando así o determinen os servizos sociais ou de saúde.

Se queres máis información sobre os teus dereitos (sociais ou laborais) podes acudir a Aliad Ultreia ou consultar o seguinte QR:



Que é o acoso sexual e acoso por razón de sexo?

“

O acoso, sexa sexual ou por razón de sexo, é unha forma de violencia cara as mulleres. Neste gráfico explícase en que consiste e concrétanse algunhas situacións discriminatorias que se dan no ámbito laboral.



Acoso sexual

Algúns exemplos

"Calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo."

Comentarios sexuais obscenos ou difusión de rumores sobre a vida sexual.

Cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo ou xestos obscenos .

Contacto físico deliberado e non solicitado como beliscar, tocar, masaxes non desexadas, etc.

Acoso por razón de sexo

Algúns exemplos

"Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo."

Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres.

Asignar tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa, etc.

Se queres máis información consulta:



Persoas empregadas do fogar

Galicia é unha das comunidades autónomas nas que maior peso ten a **economía sumerxida***, sendo unha das actividades con máis presenza o emprego no fogar e na que se encontran moitas mulleres migrantes.



A base para saír desta situación radica en ter un contrato de traballo. A continuación recóllense algúns dos dereitos que tes como empregada/o do fogar:

- A persoa titular do fogar familiar actúa como empregadora.
- O tempo máximo de traballo é de 40 horas semanais, aínda que pasado ese tempo pódese establecer un tempo de presenza. Este tempo de presenza non poderá superar as 20 horas semanais de promedio nun período de referencia dun mes, e deberase abonar como unha hora da xornada ordinaria. En definitiva, unha persoa traballadora nunca poderá estar máis de 60 horas semanais no domicilio.
- Pódense realizar horas extra se son de común acordo. Débense de abonar como mínimo, ao prezo dunha hora ordinaria.
- Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.
- O tempo de vacacións é de 30 **días naturais***.
- Unha vez finalizado o contrato existe posibilidade de prestación por desemprego.
- Si hai dereito de baixa laboral e de maternidade.



***Economía sumerxida:** Todas aquelas actividades que se ocultan de maneira deliberada ás administracións públicas para evitar cumprir con pagos (impostos e seguridade social) ou con requisitos mínimos legais (salarios mínimos, descansos, vacacións, etc.).

***Días naturais:** Contanse tódolos días, incluídos fins de semana e festivos.

Despidos e baixas laborais

Despido



O contrato de traballo pódese extinguir porque así o decida a empresa debido a un incumprimento da persoa traballadora. Ten que notificarse por escrito, recollerá os motivos e a data a partir da cal deixas de traballar.



Situación non discriminatoria



Situación discriminatoria

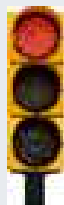
PROCEDENTE

Cando se acreditan os incumprimentos da persoa traballadora.



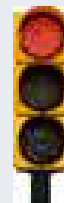
IMPROCEDENTE

Cando non se consegue probar que existan incumprimentos ou a non comunicación do despido por escrito.



NULO

Cando a empresa teña como móbil a discriminación ou se vulneren os dereitos humanos. Exemplo: estou embarazada e despídenme.



Baja laboral

“

Tamén chamada **incapacidade temporal**. Se estás enferma/o ou tiveches un accidente tes dereito a un subsidio ou axuda económica.



Requisitos

En caso de enfermidade común, tes que ter cotizado 180 días nos últimos 5 anos.

En caso de accidente, enfermidade profesional, interrupción do embarazo ou menstruación incapacitante non existen requisitos de cotización.

Cuantía a cobrar

Enfermidade común e accidente non laboral

60% da **base reguladora*** dende o 4º día da baixa ata o 20º inclusive, e o 75% dende o día 21 en diante.

Enfermidade laboral ou accidente de traballo

75% da **base reguladora*** dende o día de nacemento do dereito



***Base reguladora:** É o resultado de dividir a base de cotización da persoa traballadora no mes anterior ao de finalizar o contrato polo número de días a que devandita cotización se refire (xeralmente 30, se o salario se cobra mensualmente).

Prestación por desempleo

Requisitos

- Cotización de polo menos 1 ano nos últimos 6 anos. Se non se cumpre o ano existiría a posibilidade de acceder a un subsidio por desempleo.
- Finalización da relación laboral e que esta non tiña sido porque a persoa decidira irse (o que se coñece como baixa voluntaria) ou porque un período de proba non fora superado.

A cuantía e duración dependerá da **base de cotización*** e o desempleo pode ser total ou parcial. Tes un prazo de **15 días hábiles*** para solicitar a prestación.

Xaneiro de 2024

Cuantía máxima a cobrar

Sen fillas/os	1.225
Con unha/un filla/o	1.400
Con dúas/dous ou máis fillas/os	1.575

Cuantía mínima a cobrar

Sen fillas/os	560
Con descendencia	749

As cuantías recollidas nesta táboa cobraranse nos primeiros 180 días de prestación, logo reduciranse nun 25% dende o día 181 ata o final da prestación.



***Días hábiles:** Son de luns a venres, exceptuando os días festivos.



QUE FACER NO CASO DE SOSPEITA DE EXPLOTACIÓN LABORAL?

Pide información en :

Aliad Ultreia ou outras entidades sociais con servizo de emprego
Rúa Milagrosa 99-101, entresuelo
982 25 19 48 / 655 395 940

Asesorámoste e veremos a pertinencia de derivar a outros servizos tales como...

Colexio Oficial de Graduados Sociais de Lugo:
Orientación laboral e de seguridade social.
Praza de Alicante nº 13, Entresuelo. 982 21 15 03

Inspección de Traballo:

Institución estatal que persigue que se cumpra a lexislación laboral e a través da cal podes presentar denuncias anónimas.
Ronda da Muralla nº 58. 982 22 39 05

Buzón de Loita contra a Fraude Laboral:

Calquera persoa coñecedora dunha situación de explotación pode informar sobre ela de maneira anónima a través de internet: Inspección de Traballo e Seguridade Social: BUZÓN DE LOITA CONTRA A FRAUDE LABORAL (mites.gob.es)

Sindicatos:

Asociacións de persoas traballadoras cuxa finalidade é defender os intereses da poboación traballadora.
Ronda da Muralla nº 58
CCOO (baixo). 982 231 975 CIG (2a planta). 982 225 812 UXT (1a planta). 982 231 325

