



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 92

MANUAL
DE
DERECHOS
PARA

TRABAJADOR@S
EXTRANJER@S

MAYO 2004

BOLETÍN

INFORMATIVO

INDICE

¿Por qué este Manual de Derechos?	5
Demanda de empleo	6
Autorización de residencia por arraigo con autorización para trabajar	
Régimen General	
Régimen de Contingente	
Donde realizar la demanda de empleo	
Contratación	10
2.1 El contrato de trabajo	
2.2 La relación laboral: no existencia de contrato	
2.3 Infracciones laborales empresariales en relación al contrato de trabajo	
2.4 Infracciones según la Ley de Extranjería	
2.5 Extinción del contrato de trabajo	
2.6 Liquidación	
2.7 Despido, indemnizaciones	
2.8 Finiquito	
La extinción de la relación laboral	13
El Despido	
Concepto y defensa	
Retribución salarial: trabajadores/as por cuenta ajena	14
4.1 El Salario	
4.2 La Nómina, el recibo salarial	
4.3 Las Pagas Extraordinarias	
Jornada Laboral, vacaciones, permisos, fiestas laborales, condiciones de trabajo, etc	16
5.1 Jornada	
5.2 Vacaciones	
5.3 Permisos	
5.4 Fiestas laborales	
Seguridad Social	18
Sistema de Seguridad Social	
Alta de afiliación en la Seguridad Social	
Prestaciones de la Seguridad Social	
Baja Laboral	
Incapacidad Temporal	
Las Mutuas laborales	
El Servicio del Hogar Familiar	20
Retribuciones	
Jornada y horario de trabajo	
Vacaciones y permisos	
Extinción de la relación laboral	
El régimen especial de Empleadas de Hogar en la Seguridad Social.	
Protección por desempleo	22
Derecho	
Beneficiarios/as	
Subsidio de desempleo	
Beneficiarios/as del subsidio	
Representación Colectiva	23
Derechos de Representación: unitaria y sindical	
El Convenio Colectivo	
Derechos Colectivos del trabajo, derechos sindicales	24
Derecho de representación colectiva en la empresa	
Derecho de reunión en la empresa	
Derecho de huelga	
Derecho de manifestación	
La sindicación de las personas trabajadoras extranjeras: el sindicato y la sindicación de los/as trabajadores/as ...	25
Confederación General del Trabajo	
Asesoramiento a personas trabajadoras extranjeras	
La Ley de Extranjería	27
Derechos como extranjeros/as	
Derechos "incondicionales" de las personas	
Derechos y libertades, con independencia de la condición de residente regular o "irregular"	
Derechos y libertades que dependen de la condición de residente regular o "irregular"	
Epílogo	29
Modelos	31

¿POR QUÉ ESTE MANUAL DE DERECHOS?

Más de 100 millones de personas se desplazan anualmente desde sus lugares de origen para poder sobrevivir. El 80% de la población del mundo tiene que “disputarse menos del 20% de sus recursos y en el lado contrario sólo un 20% de la población posee más del 80% de la riqueza” (Informe NNUU 2002).

La realidad migratoria –una constante en la historia de la humanidad- es inseparable del contexto internacional, agravada en sus consecuencias por la globalización económica.

Las desigualdades entre el Norte y el Sur, entre el centro de la economía mundial y la periferia, explican parte de las migraciones actuales. El capitalismo global provoca la pobreza y la exclusión de millones de personas, a las cuales se les priva de los medios más elementales. Pero, a pesar de las leyes cada vez más restrictivas –represoras, discriminatorias-, las personas inmigrantes siguen llegando a los países considerados “ricos” o “desarrollados”, entre otras razones, como en el estado español, porque la economía lo demanda.

La persona que migra sale de su país escapando de **la precariedad y la miseria, y se encuentra con que los impedimentos para entrar le conducen inexorablemente a vivir de nuevo en una situación de precariedad social, política y económica. La falta de derechos de las personas inmigrantes impide sistemáticamente su participación en el mundo laboral en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.**

*El trabajador y trabajadora inmigrantes, nada más entrar en el estado Español, pasa a **formar parte del mercado de trabajo.** Pero es una persona que *desconoce el ordenamiento jurídico vigente. No sabe cuáles son sus derechos, sus obligaciones y, por supuesto, las dificultades añejas a las que va a tener que enfrentarse.**

Con este **Manual de derechos para las personas extranjeras, CGT** pretende darte a conocer los derechos que tienes como trabajador o trabajadora, y las posibilidades que la injusta legislación española te ofrece para intentar tu regularización. **Conocer tus derechos es el primer paso para exigirlos...**

1. DEMANDA DE EMPLEO

CÓMO CONSEGUIR LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y RESIDENCIA:

1.1 Autorización de residencia por arraigo con autorización para trabajar.

Este tipo de autorización, te permite residir y trabajar en España, sin necesidad de tener que pedir en tu país de origen el **visado¹ de trabajo y residencia**. Esta es ya una de las pocas posibilidades de conseguir papeles, ya que, para pedir una autorización de residencia o trabajo de otro tipo se exige que estés en tu país y solicites personalmente el visado.

Esta autorización, **SI te permite trabajar**, con ella puedes residir y trabajar en España.

Los diferentes tipos que están recogidos en el Reglamento (RD 864/2001) son:

A) ARRAIGO MAS DE TRES AÑOS:

1. Tienes que llevar al menos tres años en España de manera ininterrumpida (sin salir) y tener documentos que lo demuestren.
2. Tienes que tener familiares españoles o extranjeros pero que tengan autorización de residencia o trabajo. No vale cualquier familia. Tiene que ser tu mujer, tus padres o tus hijos. Es decir, familia directa.
3. Tienes que tener una oferta de empleo (**No** tienes que presentar previamente la oferta en el INEM).

Para pedir esta autorización, tiene que ir **EN PERSONA EL EMPRESARIO/A O EMPLEADOR/A** (si no va él, se inadmite a trámite el procedimiento) a la delegación o subdelegación de gobierno y entregar allí los siguientes papeles:

(Estos documentos son generales, por lo tanto, se recomienda ir a las Delegaciones de Trabajo u Oficinas de Extranjeros de cada provincia por si variaran. En cualquier caso, puedes acudir al local de CGT más próximo para asesorarte)

- Original y 3 fotocopias de la solicitud de la autorización de trabajo y residencia.
- Fotocopia de tu pasaporte entero, de todas las hojas. Debe estar en vigor.
- Fotocopia de los documentos que dicen que llevas en España por lo menos tres años y un día.
- Los más importantes son los oficiales: certificados de empadronamiento, solicitudes presentadas por el procedimiento de arraigo del 2000 o del 2001; pero también te pueden servir las cartillas del banco, los partes médicos, tanto de urgencias como los de consulta (siempre que aparezca tu nombre, la fecha y el nombre y número del médico), justificantes de envío de dinero (que conste tu nombre y la fecha), pasaporte con los sellos, billete de avión, autobús o barco (que conste tu nombre y la fecha), etc. Tienes que demostrar todos los años que llevas aquí, año por año.
- Fotocopia de la autorización de trabajo o residencia de tu familiar.

NOTA 1: Visado: Los supuestos más prácticos que necesitas conocer:

- I. Estancia (Turista): Se te exige en algunos países de origen para salir del mismo. Su duración es por un período no superior a 90 días.
- II. De residencia: Se solicita en la Embajada o Consulado español una vez que has conseguido la autorización para residir en España.
- III. De trabajo y residencia: Se solicita en la Embajada o Consulado español una vez que has conseguido la autorización para trabajar en España.
- IV. De Estudios: Te permite residir en el Estado español y únicamente para la realización de cursos, estudios, trabajos de investigación o formación. Se solicita en la Embajada o Consulado españoles de tu país de origen
- V. De reagrupación familiar: Se solicita en la Embajada o Consulado una vez que el reagrupante ha conseguido la autorización para dicha reagrupación.
- VI. De familiar de residente comunitario: Se solicita en la Embajada o Consulado español (sin tener que solicitar antes en España nada)

- Fotocopia de los certificados de nacimiento legalizados y traducidos (en su caso) que construyan el árbol genealógico, acreditándose así el parentesco entre tú y tu familiar. La legalización y traducción de los certificados se realiza o en el Consulado español en tu país de origen o bien en el Ministerio de Asuntos Exteriores en España para que te pongan la Apostilla de la Haya.
- Cuatro fotografías tamaño carné, con el fondo blanco.
- Oferta de empleo –original y tres copias-. Se tiene que presentar en el modelo de oferta de empleo oficial, que lo tiene que rellenar el empresario.
- Documentos de la empresa:
 - DNI empresario.
 - NIF de la empresa.
 - Memoria descriptiva de la actividad. (Es un escrito simple donde deben aparecer los datos del empresario/a y del trabajador/a, la razón por la que se necesita contratar y las funciones que se van a realizar).
 - Certificado de Hacienda de estar al corriente de pagos.
 - Certificado Seguridad Social de estar al corriente de pagos.
 - TC1 y TC2 de la empresa, el último.
 - Si es agricultura, cédula catastral del ayuntamiento y si es ganadería, cartilla ganadera.

Si es una ***oferta de empleada doméstica***, los documentos del empleador son:

- DNI del empleador
- Documento que acredite la solvencia económica del empleador (última declaración de la renta, nóminas, contratos, etc.)
- Si es para el cuidado de menores, copia del libro de familia.
- Si es para el cuidado de ancianos, copia del libro de familia y certificado médico del anciano al que se va a cuidar.
- Memoria descriptiva de la actividad a realizar. (Es un escrito simple donde deben aparecer los datos del empleador/a y del trabajador/a, la razón por la que se necesita contratar y las funciones que se van a desempeñar en el puesto de trabajo).

Esta oferta de empleo no pasa por el INEM, por lo que no importa que haya españoles que busquen trabajo en el puesto que tu jefe te ofrezca.

NO OLVIDES llevarlos originales para que te sellen las fotocopias en la delegación o subdelegación, o llevar fotocopias compulsadas.

B) ARRAIGO MAS DE CINCO AÑOS

- Tienes que llevar al menos cinco años en España de forma ininterrumpida (sin salir) y tener documentos que lo demuestren.

Los más importantes son los oficiales: certificados de empadronamiento, solicitudes presentadas por el procedimiento de arraigo del 2000 o del 2001; pero también te pueden servir las cartillas del banco, los partes médicos, tanto de urgencias como los de consulta (siempre que aparezca tu nombre, la fecha y el nombre y número del médico), justificantes de envío de dinero (que conste tu nombre y la fecha), pasaporte con los sellos, billete de avión, autobús o barco (que conste tu nombre y la fecha), etc. Tienes que demostrar todos los años que llevas aquí, año por año.

- Tienes que tener una oferta de empleo (No es necesario presentar previamente la oferta en el INEM).

Para el procedimiento y los documentos necesarios, recomendamos asistir a CGT, pues en cada provincia se actúa de manera diferente.

C) ARRAIGO MAS DE DOS AÑOS

Son aquellos que se conceden a las personas que habiendo tenido permiso y no pudiéndolo renovar, hayan permanecido en territorio español por un período de dos años ininterrumpidamente. (Artículo 41.2.b) del Real Decreto 864/2001).

Los documentos que tienes que aportar son:

- Copia de tu pasaporte entero. Debe estar en vigor.
- Copia del Permiso de Trabajo y Residencia que tuviste y no pudiste renovar.
- Copia de documentos que acrediten que has estado en territorio español durante los dos años que van entre la fecha de caducidad de tu tarjeta y el día que presentes la solicitud.
- Documentos de la empresa:
 - DNI empresario.
 - NIF de la empresa.
 - Memoria descriptiva de la actividad. (Es un escrito simple donde deben aparecer los datos del empresario/a y del trabajador/a, la razón por la que se necesita contratar y las funciones que se van a realizar).
 - Certificado de Hacienda de estar al corriente de pagos.
 - Certificado Seguridad Social de estar al corriente de pagos.
 - TC1 y TC2 de la empresa, el último.
 - Si es agricultura, cédula catastral del ayuntamiento y si es ganadería, cartilla ganadera.

1.2 Régimen General:

A) SI ESTÁS EN EL ESTADO ESPAÑOL:

- Si no han pasado más de tres meses desde tus sellos del pasaporte, debes regresar a tu país y solicitar visado una vez que desde España el empresario te mande la concesión de la autorización de trabajo, salvo que estés dentro de alguno de los supuestos conocidos antiguamente como **exención de visado**.
- Si han pasado más de tres meses, necesitas oferta presentada en el INEM con su certificado negativo y con posterioridad, pásate por el Sindicato donde te facilitaremos una hoja con los documentos que vas a necesitar presentar.

Antigua Exención de visado:

Hay algunos casos en los que se puede presentar un procedimiento para que no tengas que regresar a tu país a solicitar el visado de residencia, de trabajo y residencia, comunitario o reagrupación familiar.

Son los siguientes:

1. Si en tu país de nacimiento, hay un disturbio político o de cualquier otro tipo que no te permita, por su importancia, ir allí a recoger el visado. Aquí, entra también un desastre natural que se esté produciendo ahora mismo en tu país.
2. Cualquier otro peligro que te impida a ti o a tu familia ir a tu país. Es decir, un peligro importante para tu vida.
3. Que ya no quede nadie de tu familia en tu país. Significa que ya no hay nada que te una a tu país, pues ya no tienes familia allí.
4. Extranjeros menores de edad o incapacitados que:
 - sean hijos de españoles o de extranjeros residentes legales en España
 - estén sujetos legalmente a la tutela de un ciudadano o institución españoles o de un extranjero residente legal en España.
5. Que estés casado con español o nacional de UE o EEE y que llevéis por lo menos un año viviendo juntos en España.
6. Que estés casado/a con un extranjero/a que tenga permiso de trabajo y residencia renovado y haber vivido al menos un año juntos en España.
7. Que tengas un hijo español o seas tutor de un menor de edad o incapacitado español también.
8. Que hubieses sido español de origen y hubieses perdido la nacionalidad.
9. Tener una enfermedad que obligue a ir al médico e impida volver a tu país a por el visado. En este caso entran las mujeres que sufran embarazo de riesgo, siempre que lo acrediten con un informe médico.
10. Que seas padre o madre de español o extranjero residente legal en España y que vivas a sus expensas y siempre que reúnas los requisitos para acceder a la reagrupación familiar.

Tienes que demostrar que estas en alguna de estas situaciones cuando pidas la autorización correspondiente.

B) SI NO ESTÁS EN EL ESTADO ESPAÑOL:

Tienes dos opciones:

- **una**, bien dirigiéndote al Consulado español, preguntar por ofertas para el Régimen de Contingente.
- **dos**, tener un contacto en el estado español (amigo, familiar, etc.) que gestione, a través de una empresa, una oferta de empleo en el INEM, conseguir el Certificado Negativo y con posterioridad presentar todo en la delegación o subdelegación correspondiente. Cuando se conceda la autorización para trabajar y residir en España, el contacto te la envía y tú solicitas personalmente el visado.

1.3 Régimen de Contingente:

Es **única y exclusivamente** para la gente que está en el país de origen, y **sólo** para los nacionales de: Rumanía, Colombia, Marruecos, Polonia, Ecuador, República Dominicana y Bulgaria.

¿Dónde tienes que dirigirte?:

- Rumanía.- Al Oficio para la Migración de la Fuerza de Trabajo. Ministerio de Trabajo y de la Solidaridad Social.
- Colombia.- (SENA) Servicio Nacional de Aprendizaje. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Marruecos.- Dirección de Empleo. Ministerio de Empleo, Formación Profesional, Desarrollo Social y Solidaridad Marroquí.
- Polonia.- Departamento de Cooperación Internacional con el Extranjero. Ministerio de Trabajo y Política Social.
- Ecuador.- Dirección General de Apoyo a los Ecuatorianos en el Exterior. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- República Dominicana.- Secretaría de Estado de Trabajo.
- Bulgaria.- Agencia de Empleo. Ministerio de Trabajo y Política Social.

Una vez que estés allí, tienes que preguntar por las ofertas de contingente para trabajar en España. Te dirán el día y la hora para realizar la prueba de selección y si la superas, vendrás a España con un visado donde se te autoriza a trabajar y residir aquí.

Tienes que tener en cuenta que una cosa es CONTINGENTE y otra es TEMPORADA, la diferencia está en el tiempo de duración de los contratos, CONTINGENTE es de mínimo un año y TEMPORADA es inferior a un año.

1.4 Donde realizar la demanda de empleo

La solicitud de un puesto de trabajo, de un empleo, que realice cualquier trabajador/a, en situación de desempleo o no, se hace en la **Oficina de Empleo** (INEM) que corresponda según domicilio de residencia o empadronamiento. La solicitud tiene que ser presentada personalmente y se puede solicitar más de un puesto de trabajo.

En la solicitud se tiene que indicar: profesión o profesiones en las que se solicita el trabajo, titulación o titulaciones profesionales que se tengan, la experiencia profesional, lugares en los cuales se estaría dispuesto/a a trabajar, jornada de trabajo y horarios de trabajo.

Requisitos

Se pueden inscribir las personas extranjeras no comunitarias, con permiso de trabajo en vigor, como también, aquellas personas que con permiso de trabajo caducado, puedan acreditar que se ha solicitado la renovación del permiso.

Quienes sean demandantes de empleo (inscritos en una Oficina de Empleo), deben realizar una serie de obligaciones: renovar periódicamente la demanda; presentarse en la oficina de empleo cuando sea citado por ésta; comunicar la colocación o entrevista con la empresa a la que se le haya enviado por parte de la oficina y, demás situaciones que puedan surgir.

2. CONTRATACIÓN

2.1 El contrato de trabajo

Una definición sencilla sería: “*El acuerdo entre empresario y trabajador/a, por el cual, el trabajador/a se obliga a prestar determinados servicios (trabajos) por cuenta del empresario a cambio de una retribución*”.

Con el contrato demostraremos la relación laboral. Si el acuerdo está por escrito, es fácil demostrar dicha relación. De no estar por escrito y tener un contrato de palabra o implícito, nos encontraremos con mayores dificultades a la hora de demostrar la relación laboral.

Es aconsejable que el contrato se encuentre por escrito y, cualquiera de las partes –incluso durante el transcurso de la relación laboral-, puede exigirlo.

¿Cuándo deben celebrarse por escrito? Siempre que así lo disponga una norma y, en todo caso, en los contratos **temporales**: en prácticas, para la formación, de obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, a tiempo parcial, de inserción.

Y en lo contratos indefinidos: el ordinario, para el fomento de la contratación, a tiempo parcial, conversión de contratos temporales en indefinidos.

Siempre que la relación laboral sea superior a las cuatro semanas, el empresario viene obligado a informar al trabajador/a, por escrito, acerca de los elementos esenciales de su contrato, las principales condiciones de trabajo, siempre que estos elementos no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Requisitos mínimos del contrato de trabajo:

- Identidad de las partes que suscriben el contrato.
- Domicilio social de la empresa, o en su defecto, el domicilio del empresario.
- Modalidad de contratación (indefinida, temporal y en cada una de ellas que tipo).
- Duración del contrato.
- Categoría y/o grupo profesional y función a desempeñar.
- Duración, distribución de la jornada y horario.
- Salario mensual correspondiente a la categoría por la cual se ha contratado.
- Convenio de aplicación.

2.2 La relación laboral: no existencia de contrato

El contrato de trabajo que realiza un empleador –empresario- con cualquier trabajador/a extranjero/a, sin permiso de trabajo, es decir “irregular”, o con permiso de trabajo denegado, **viene siendo considerado válido a todos los efectos**, según reiteradas Sentencias de nuestros Tribunales (STSJC de 14 de mayo 2002).

Nos encontramos en consecuencia que, el trabajador/a mantiene todos sus derechos laborales, como si de un contrato válido se tratara².

NOTA 2:

Hay que diferenciar entre los permisos (trabajo y residencia) que son requisitos administrativos, del contrato de trabajo o laboral (expreso o tácito), que pertenece al orden laboral. En el primer caso, los permisos, son elementos –requisitos-, que determinan la accesibilidad o no al empleo, pero demostrada y consolidada la relación laboral de hecho –contrato de trabajo expreso o tácito-, nuestro Derecho del Trabajo, no permite discriminaciones y protege en toda su extensión al trabajador/a que presta una relación laboral por cuenta ajena y solamente podrá ser sancionado el empresario o empresarios por su comportamiento “ilegal o fraudulento”.

Lo dificultoso se encuentra en la demostración de la relación laboral de hecho, pues los empresarios, bien porque no quieren ser sancionados por falta grave (ley de extranjería) al emplear a un trabajador extranjero sin permiso, bien porque rebajan sustancialmente el precio de la mano de obra, negarán la existencia de tal relación.

En estos casos, para poder reclamar los derechos laborales –todos- consustanciales a la relación laboral: salarios impagados, cotizaciones a la seguridad social, horas extras por exceso de jornada sobre convenio, etc. y cualquier otro derecho implícito a toda relación laboral, debemos demostrar su existencia.

¿Cómo demostrar la relación laboral?

- **Testigos:** pueden ser trabajadores/as donde se ha estado trabajando; clientes; amigos/as no familiares; proveedores, etc.
- **Documentos:** cualquier papel que haya servido como medio de pago (cheques, escrito de pago de cantidades, etc.); albaranes de recogida de productos; firmas que hayamos estampado en documentos de clientes en nombre de la empresa, etc. Cualquier documento que pudiera ser un indicio de nuestro trabajo en esa empresa o con un determinado empleador.
- **Denuncia a la Inspección de Trabajo:** se puede hacer cuando existe la relación laboral o inmediatamente a la finalización de la misma. Esta denuncia puede ser realizada directamente por el interesado/a, por un representante de los trabajadores, por un delegado/a sindical o directamente por el Sindicato.

2.3 Infracciones laborales empresariales en relación al contrato de trabajo.

Leves: No informar por escrito al trabajador/a sobre los elementos esenciales y las principales condiciones de la prestación laboral.

Graves: No formalizar por escrito el contrato, cuando sea exigible o a petición del trabajador/a. Cuando establece condiciones inferiores a las contractualmente o convencionalmente establecidas. Cuando se transgrede la normativa sobre modalidades de contratación en materia de jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, etc.

2.4 Infracciones según la Ley de Extranjería.

La contratación por parte de un empresario de trabajadores/as extranjeros/as sin permiso de trabajo, se encuentra tipificado como sanción muy grave para el empleador, suponiendo una infracción por cada trabajador/a empleado/a.

2.5 Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede terminar por mutuo acuerdo de las partes, por cese voluntario del trabajador –en este caso, deberá avisarse al empleador al menos con 15 días de antelación-, por finalización del tiempo por el cual fuiste contratado/a (contrato temporal), o por despido del empleador (empresario).

En todos los supuestos, de existir reclamaciones por impago de salarios o cualquier otro derecho inherente a la relación laboral, existe un tiempo limitado para proceder a la reclamación y debes asesorarte lo antes posible en el Sindicato para posteriormente proceder a la reclamación.

Si al finalizar la relación laboral, sea cual sea el motivo, se te presenta la liquidación, la indemnización o el finiquito, **no estás obligado a firmarla** sino estás de acuerdo y por eso, no pierdes ningún derecho. Como fórmula transitoria, puedes firmar el documento pero siempre debajo del texto siguiente: “*Recibí y no conforme*” fecha y hora y debajo tu firma”.

2.6 Liquidación.

Es el documento que el empresario debe entregar al trabajador/a cuando finaliza la relación laboral y en dicha liquidación debe constar: el salario, los atrasos de convenio si los hubiere, las cantidades adeudadas por cualquier concepto -horas extras, dietas, pluses, etc-, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las vacaciones.

2.7 Despido.

Cuando la Empresa despidiera sin causa o por motivos disciplinarios, o por despido objetivo o colectivo, el trabajador/a, tiene 20 días hábiles para interponer demanda por despido (ten en cuenta que es un plazo de caducidad, es decir que, transcurridos los 20 días desde el despido sin haber reclamado contra él, se pierden todos los derechos).

Si el despido es declarado nulo, se tiene opción o bien de readmisión –a elección del trabajador/a- o bien de cobrar la indemnización correspondiente (45 días por año trabajado o fracción de año trabajado). Esta misma indemnización (45 días por año o fracción de año trabajado) se percibirá cuando el despido sea declarado improcedente³.

Existen contratos temporales que a su finalización establecen indemnizaciones: eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, obra o servicio, empleadas de hogar, los de alta dirección y los contratos laborales que se realizan con personas penadas.

2.8 Finiquito.

Es la cuantía resultante de la suma de la liquidación más la indemnización. Se presenta en un documento aparte de la nómina (recibo de salarios) o bien incorporado en la misma nómina.

Téngase en cuenta que la firma del finiquito supone su aceptación y la renuncia a las acciones legales correspondientes, en los supuestos de reclamaciones pendientes (impago de salarios, impago de indemnización, etc.). esto es así, pues en la mayor parte de los finiquitos, el empresario suele poner coletillas como “*quedan saldadas y/o finiquitadas todas las cantidades pendientes de cobro derivadas de la relación laboral*”.

NOTA 3:

Aquellos contratos acogidos a la ley del 97 y posteriores regulaciones de la misma, tienen limitada la indemnización en 33 días por año trabajado o fracción de año.

3. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.1 El Despido

A) Forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas (se regula en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores), que exige para la legalidad de estas extinciones, los siguientes **requisitos**:

- Comunicación escrita al trabajador/a.
- Ofrecer al mismo tiempo al trabajador/a afectado/a, una indemnización igual a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.
- Plazo de preaviso de treinta días, computables desde la comunicación personal al trabajador hasta la fecha de la extinción.
- Durante el periodo de los treinta días de preaviso, el trabajador tendrá derecho, sin menoscabo de su salario, a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo trabajo.

B) Despido Disciplinario (se regula en los artículos 54, 55 y 56, del Estatuto de los Trabajadores) Formas y Efectos:

El despido disciplinario es causa de una sanción del empresario al trabajador, sanción que de prosperar conlleva la extinción de la relación laboral. El motivo de esa sanción son determinados **incumplimientos graves y culpables del trabajador**, que se recogen en el apartado segundo del artículo 54 del ET, sin perjuicio de los que establezcan los distintos Convenios Colectivos.

Así, son incumplimientos contractuales:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

3.2 Comunicación y defensa

Cuando el despido no se comunica por escrito, sino de forma verbal, se hace necesario que se encuentren presentes dos testigos –no familiares- que den fe del hecho de que se te despide –sea la causa la que sea-. De no mediar carta de despido, recuerda siempre que nos encontramos ante un despido verbal y, hasta que este no sea realizado delante de dos testigos, debes presentarte en tu puesto de trabajo.

A partir del día siguiente al despido, bien verbal –con testigos-, bien por escrito, tienes **20 días** para defenderte y reclamar tus derechos. Acude al Sindicato cuanto antes para asesorarte sindical y jurídicamente.

4. RETRIBUCIÓN SALARIAL: TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA

4.1 El Salario.

La definición de salario: “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

La estructura del salario:

- El **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. El salario base no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, y siempre corresponderá a la categoría laboral que se desempeñe.
- Los **complementos salariales**, que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (conocimiento de idiomas, la antigüedad en la empresa, la titulación, etc.). Al trabajo realizado (peroxididad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, trabajo a turnos o nocturno, plus de asistencia y puntualidad, complementos de cantidad o calidad del trabajo –horas extras-, etc.) o a la situación y resultados de la empresa, y que se calcularán conforme a los criterios que se pacten.

El principio de igualdad y no discriminación opera como otro límite a la fijación del salario, y emana de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución española⁴, así como de los artículos 17 y 28 del ET⁵, preceptos que específicamente declaran nulos todos los pactos, estipulaciones o decisiones del empresario, incluidas las relativas al salario, que sean discriminatorios por razones sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, o relación de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua. Esto es, a igual trabajo, igual salario, igualdad que abarca tanto el salario base, como los complementos

NOTA 4:

Artículo 35 de la Constitución española.-

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

NOTA 5:

Artículo 17 del ET.- No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 28 del ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

4.2 La Nómina, el recibo salarial.

El empresario a la vez que paga los salarios, tiene que facilitar una nómina o recibo de salarios que se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (encontrarás un modelo oficial al final de esta guía).

La nómina viene referida a meses naturales. Deberá ser firmada por empresario y trabajador/a y ambos tendrán un ejemplar idéntico. Si el pago de los salarios se realiza por transferencia bancaria, sirve como justificantes las comunicaciones de cobro de haberes que emite el banco.

La nómina nos posibilita el realizar los cálculos de distintas prestaciones de la Seguridad Social: desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación y también viene establecida la base de cálculo para indemnizaciones.

4.3 Las Pagas Extraordinarias.

Todo trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad, y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Cabe pactar en negociación colectiva un número mayor de gratificaciones extraordinarias.

La cuantía de estas gratificaciones se concreta en los convenios colectivos, como también se puede pactar en convenio colectivo que se prorrateen en las doce mensualidades.

Su periodo de devengo es a doce meses, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca un periodo de devengo de seis meses. Su percepción por tanto, depende del tiempo trabajado dentro del periodo de devengo de la gratificación.

Las gratificaciones extraordinarias deben computarse a los efectos del cálculo de la indemnización por despido.

5. JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS, FIESTAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 Jornada

Concepto de Jornada. Es el tiempo de trabajo que, computado en días, semanas, o años, ha de dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado. Hay que distinguir entre:

- La jornada ordinaria aplicable a la generalidad de los trabajadores/as.
- Las jornadas especiales que rigen sectores, actividades o trabajos específicos.
- La jornada extraordinaria, entendiéndose por tal aquella que excede la jornada ordinaria.

Jornada Ordinaria. Afecta a todos los trabajadores/as por cuenta ajena, excepto a los que se consideran relaciones laborales especiales y a los contratos de trabajo a domicilio. Tampoco quedan afectados por este régimen aquellos trabajos para los que se establecen jornadas especiales, respecto de los cuales sólo se aplica el régimen general del ET, en cuanto no se opongan a lo establecido en su regulación especial.

La duración es la pactada en los Convenios Colectivos o en los contratos de trabajo, siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de **cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**⁶. Lógicamente, la jornada pactada contractualmente no podrá ser superior a la fijada en convenio, aunque sí cabe pactar jornadas inferiores.

El límite de las cuarenta horas es un tope de duración semanal, que no impide una distribución irregular de la jornada anual. Se puede trabajar durante una semana más de cuarenta horas ordinarias, siempre y cuando se compense ese exceso con otras semanas en las que se trabaje menor número de horas, de modo que el promedio anual sea inferior a las mencionadas cuarenta horas semanales⁷.

Distribución del tiempo de trabajo. La regla general es la de la libertad de las partes. Es mediante contrato, o mediante Convenio Colectivo, como se concretan los períodos ordinarios de trabajo y de descanso. Sirven para ello distintos parámetros:

Jornada anual: a través de los Convenios Colectivos.

Jornada semanal: la duración semanal del trabajo efectivo no puede exceder de cuarenta horas de promedio en cómputo anual, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Jornada diaria: no puede superar las nueve horas. El límite de las nueve horas diarias solo puede superarse mediante negociación Colectiva, nunca mediante pacto, acuerdo, o contrato individual.

Descanso semanales: Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deben transcurrir como mínimo doce horas.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un **descanso mínimo semanal**, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo.

Mediante la Negociación Colectiva, acuerdo de empresa o contrato de trabajo, o por voluntad del empresario, se puede acumular el día y medio de descanso en tres días a las dos semanas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso de al menos 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

5.2 Vacaciones

Las vacaciones son obligatorias y retribuidas. Su duración mínima es de 30 días naturales.

Las fechas de disfrute se fijarán por acuerdo entre empresario y trabajador/a. Se debe conocer la fecha de disfrute al menos con dos meses de anticipación.

Las vacaciones son anuales y tienen que ser disfrutadas dentro del año natural.

Se rigen por el principio de proporcionalidad, según el tiempo trabajado. La regla es muy sencilla: si a doce meses de trabajo corresponden 30 días, por cada mes de trabajo corresponderán 2,5 días.

De causar baja en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, se percibirá el equivalente a 2,5 días de salario por mes o fracción de mes trabajado.

5.3 Permisos

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijos/as, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. En caso de existir desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los/as trabajadores/as, por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, el cual puede ser dividido en dos fracciones. Este derecho puede ser sustituido por una reducción de jornada laboral normal en media hora.

5.4 Fiestas laborales

Las fiestas laborales son catorce al año, de las cuales dos serán locales⁸. Deben ser retribuidas y no son recuperables. Han de respetarse como fiestas de ámbito nacional las siguientes:

- Navidad
- Año Nuevo
- Primero de mayo como Fiesta del Trabajo
- Doce de octubre, como fiesta Nacional.

NOTA 6:

La jornada máxima anual es de 1826 horas y 27 minutos de trabajo (promedio de 40 horas semanales con descuento de las vacaciones, los descansos semanales anuales y los festivos).

NOTA 7:

La Directiva 93/104 CE del Consejo exigía a los Estados miembros que adoptaran las oportunas medidas para que la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las extraordinarias, por cada período de 7 días. El artículo 1.6.2 de la Directiva posibilita que los Estados puedan establecer un período de referencia de hasta 4 meses, por lo que la exigencia de la Directiva se extiende hasta los 4 meses.

NOTA 8:

Han de coincidir con la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, no de la localidad en la que viva la mayor parte de la plantilla, al ser un derecho indisponible (STSJ de Madrid de 22-9-1999)*

6. SEGURIDAD SOCIAL: SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En el Sistema de Seguridad Social se encuentran incluidos en su campo de aplicación todos/as los/as trabajadores/as extranjeros/as que se encuentran “legalmente” en el estado español y sean trabajadores/as por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, socios/as de cooperativas de trabajo asociado, estudiantes, etc.

La afiliación a la Seguridad es obligatoria y única para toda la vida y todo el sistema.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para quienes realicen una actividad que les incluya con independencia del régimen del sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva: régimen general, trabajadores autónomos, empleadas de hogar, régimen agrario, etc.

6.1 Alta de afiliación en la Seguridad Social

En los cinco primeros días de comienzo de la relación laboral, el empresario viene obligado a dar de alta en el sistema de Seguridad Social al trabajador/a. El trabajador/a tiene que firmar los documentos de alta para posteriormente recibir la tarjeta sanitaria.

Problemas más comunes que surgen:

- Comprobar si realmente nos han dado de alta, a través de solicitar certificado de Vida Laboral en cualquiera de las administraciones de la Tesorería de la Seguridad Social.
- Sino se nos da de alta, se puede instar la propia alta a través de presentar un escrito sencillo donde conste: nombre, apellidos, fecha de comienzo de la relación laboral y datos básicos de la empresa para la cual se presta servicios.

6.2 Prestaciones de la Seguridad Social

SUPUESTOS	REQUISITOS	PRESTACIONES	PERIODOS
ENFERMEDAD COMÚN	180 DÍAS COTIZADOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS	60% ENTRE EL 4º Y EL 20º DÍA Y EL 75% DEL 21 EN ADELANTE	12 MESES PRORROGABLES A 18 Y HASTA 30 MESES
ACCIDENTE NO LABORAL	NO NECESIDAD DE COTIZACIÓN	60% ENTRE EL 4º Y EL 20º DÍA Y EL 75% DEL 21 EN ADELANTE	12 MESES PRORROGABLES A 18 Y HASTA 30 MESES
ACCIDENTE DE TRABAJO	12 MESES PRORROGABLES A 18 Y HASTA 30 MESES	75% DESDE EL PRIMER DÍA	12 MESES PRORROGABLES A 18 Y HASTA 30 MESES
ENFERMEDAD PROFESIONAL	12 MESES PRORROGABLES A 18 Y HASTA 30 MESES	75% DESDE EL PRIMER DÍA	REVISIÓN DE 6 EN 6 MESES
MATERNIDAD	180 DÍAS COTIZADOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS ANTERIORES AL PARTO Y AFILIACIÓN ALSS EN LOS 9 MESES ANTERIORES	100% DESDE EL PRIMER DÍA EN PARTO NORMAL	16 SEMANAS EN PARTO NORMAL Y 18 EN PARTO MÚLTIPLE

6.3 Asistencia sanitaria

Todas las personas residentes en el estado español ⁸, tienen derecho a la Asistencia Sanitaria.

La Asistencia Sanitaria comprende servicios médicos y farmacéuticos necesarios para prevenir, conservar o restablecer la salud de las personas protegidas y su aptitud para el trabajo.

Se considera titulares de esta prestación a los/as trabajadores/as afiliados/as y en situaciones asimiladas al alta, aunque el empresario/empleador incumpla esta obligación.

Las contingencias que están cubiertas:

- Enfermedad común y accidente no laboral.
- Enfermedad profesional y accidente de trabajo.
- Maternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Asistencia desde el primer día en que se inicia la actividad laboral.

6.3.1 Baja laboral

Cuando enfermamos y no podemos asistir al trabajo (catarros, operaciones derivadas de enfermedad común, accidentes no laborales, etc.) se tiene que solicitar la **baja laboral** al médico de atención primaria.

La baja tiene que hacerse llegar al empleador/empresario en los tres días siguientes al hecho causante. Al empresario se le entrega el documento donde consta “copia para la empresa” y el trabajador/a se queda el documento que indica “copia para el trabajador”.

La baja laboral especifica la causa de la misma, es decir, si es por enfermedad común o consecuencia de la relación laboral.

6.3.2 Incapacidad Temporal

Es la situación en la cual se encuentran los trabajadores/as que no pueden prestar la relación laboral de forma temporal por encontrarse enfermos, bien por enfermedad común, profesional y accidente –laboral o no laboral-, mientras reciben asistencia sanitaria por parte de la Seguridad Social.

6.3.3 Las Mutuas laborales

Siempre que nos accidentemos, bien cuando nos dirigimos al trabajo o salimos de él, bien cuando estamos prestando la relación laboral, la baja laboral la entregan las Mutuas Patronales, a las cuales hay que acudir y exigir la baja laboral bien por accidente de trabajo bien por enfermedad profesional.

NOTA ⁸:

Trabajadores/as con permiso de trabajo o residencia, trabajadores/as “sin papeles” y empadronados.

7. EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Las relaciones laborales se conciertan entre el titular de un hogar familiar (empleador/a) con personas, que dependientes y por cuenta de éste, prestan servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Duración del contrato: las partes podrán fijar el contrato en cualquiera de las variantes –en cuanto a su duración–, que admite el Estatuto de los Trabajadores.

De no celebrarse contrato por escrito, se presume que el contrato se ha celebrado por un año. El contrato se prorroga por años sucesivos, de no mediar notificación del empleador/a de la no prórroga, al menos siete días antes de su vencimiento.

7.1 Retribuciones.

Se acordarán entre las partes. No obstante, nunca podrá ser retribuido el trabajo para una jornada de 40 horas, con salarios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Retribuciones en especie: la parte del salario que puede ser retribuido en especie (manutención, alojamiento, etc.) no podrá superar el 45% del salario pactado (RD 1424/85)

Pagas extraordinarias: dos pagas extras, siendo su cuantía, como mínimo igual al salario que perciba en metálico durante 15 días naturales.

Antigüedad: desde la entrada en vigor del RD 1424/85, se tiene derecho a un incremento cada tres años del 3%, hasta un máximo de cinco trienios, es decir 15 años de antigüedad.

7.2 Jornada y horario de trabajo.

Jornada máxima de 40 horas, sin perjuicio de las horas de presencia que se acuerden con el empleador/a.

En ningún caso las horas de trabajo efectivo pueden exceder de nueve.

El horario será fijado libremente por el empleador/a, sin que en ningún caso el número de horas de trabajo efectivo superen la jornada máxima de trabajo.

La interna o el interno, dispondrá al menos, de dos horas para las comidas principales.

Entre jornada y jornada de trabajo, mediarán diez horas si el empleado/ no pernocta en el domicilio y ocho horas en el caso contrario.

Horas extras: son de realización voluntaria por parte del empleado/a. Máximo de 80 horas extras año. Su retribución se pactará en dinero o en tiempo libre.

Descanso semanal y días festivos (14): derecho a un descanso de 36 horas, de las cuales al menos 24 serán disfrutadas de forma consecutiva, preferentemente en domingo; el resto se pactará entre las partes y pueden ser acumuladas inclusive en vacaciones.

7.3 Vacaciones y permisos

Vacaciones retribuidas de 30 días naturales, de los cuales, al menos 15 días se disfrutarán consecutivamente, los otros 15 días se pactarán.

Permisos retribuidos, los fijados en el Estatuto de los Trabajadores y que ya han sido referenciados en esta guía.

7.4 Extinción de la relación laboral

Al finalizar el tiempo por el cual se pactó el contrato. El empleador/a deberá notificar al menos con siete días de anticipación la finalización de la relación laboral y poner a disposición del trabajador/a la cantidad indemnizatoria de 7 días naturales por cada año de relación laboral, con el tope máximo de seis mensualidades.

Extinción por voluntad del empleador/a: podrá desistir de la relación laboral de forma unilateral con el único requisito de preaviso de 20 días, teniendo derecho el trabajador/a a una licencia retribuida de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. El empleador deberá entregar la indemnización anteriormente referenciada.

Traslado del hogar familiar: se pueden producir tres situaciones en este supuesto:

- a) De continuar trabajando siete días en el nuevo hogar, el contrato se conserva.
- b) De ser el traslado temporal, el contrato se suspende, si así lo acuerdan las partes.
- c) Extinción de la relación laboral con la indemnización antedicha.

Despido disciplinario: igual regulación que en el régimen general por cuenta ajena, explicitado en esta guía.

Voluntad del trabajador/a: se puede hacer en cualquier momento sin necesidad de alegar causa alguna. Requisito necesario, preaviso con siete días al empleador/a.

Incumplimiento grave del empleador/a de sus obligaciones contractuales: mismo procedimiento que en los casos generales: denuncia, juzgado de lo social y de obtener Sentencia favorable, cobro de indemnizaciones.

7.5 El régimen especial de Empleadas de Hogar en la Seguridad Social.

Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social: Corresponde efectuarla al:

- Empleador/a cuando el trabajador/a preste en exclusiva y de forma permanente durante un tiempo igual o superior a ochenta horas de trabajo efectivo al mes.
- Trabajador/a cuando preste servicios a uno o más cabezas de familia a tiempo parcial (menos de ochenta horas de trabajo efectivo al mes, del caso anterior).

Plazo de presentación:

Empleador/a con antelación al comienzo de la actividad laboral.

Trabajador/a dentro de los 6 días naturales siguientes a la fecha de inicio de la actividad.

Las bajas, tanto en un caso como en otro, deberán presentarse en los 6 días naturales siguientes al cese de la actividad.

Prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social: asistencia sanitaria, incapacidad temporal ¹⁰, maternidad, incapacidad permanente ¹¹, muerte y supervivencia, jubilación ¹², prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

NOTA 10:

Las prestaciones por incapacidad temporal tienen las siguientes particularidades (discriminaciones), se comienzan a percibir a partir del 29 día a partir de la fecha de la baja.

NOTA 11:

La Incapacidad permanente parcial derivada de accidente, obliga a tener acreditada una cotización de 60 mensualidades durante los últimos 10 años.

NOTA 12:

De haber permanecido siempre en este régimen, no podrán jubilarse antes de los 65 años.

8. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

8.1 Derecho

El derecho a la prestación por desempleo le corresponde a todos los/as trabajadores/as con 360 días o más cotizados, siempre que la extinción de la relación laboral se produzca por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a. Los supuestos son: despedidos (procedente o improcedente); despidos objetivos; por finalización de contrato; resolución del periodo de prueba o resolución del contrato por no aceptación de la movilidad geográfica o por modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; por expedientes de regulación de empleo (ERE).

DURACIÓN Y CUANTÍA DEL DERECHO

PERIODO DE COTIZACIÓN	DERECHO A PRESTACIÓN	CUANTÍA %
DE 360 HASTA 539	120 DÍAS	70 % BR
DE 540 HASTA 719	180 DÍAS	70 % BR
DE 720 HASTA 899	240 DÍAS	60 % BR
DE 900 HASTA 1.079	300 DÍAS	60 % BR
DE 1.080 HASTA 1.259	360 DÍAS	60 % BR
DE 1.2600 HASTA 1.439	420 DÍAS	60 % BR
DE 1.440 HASTA 1.619	480 DÍAS	60 % BR
DE 1.620 HASTA 1.799	540 DÍAS	60 % BR
DE 1.800 HASTA 1.979	600 DÍAS	60 % BR
DE 1.98 HASTA 2.159	660 DÍAS	60 % BR
DESDE 2.160 ENADELANTE	720 DÍAS	60 % BR

Base Reguladora (BR) = la suma de las seis últimas cotizaciones al desempleo, dividido por seis.

SMI = Salario Mínimo Interprofesional. Año 2004 = El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 15,35 euros/día o 460,50 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

8.2 Beneficiarios/as del Subsidio de desempleo

Serán beneficiarios/as de este subsidio:

- Quienes se encuentren en situación de desempleado/a y se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo y no perciban rentas que superen el 75% del SMI.
- Quienes hayan agotado la prestación contributiva de desempleo y tengan responsabilidades familiares.
- Quienes hayan agotado la prestación contributiva de desempleo y sean mayores de 45 años.
- Quienes no teniendo derecho a prestación contributiva de desempleo, ni responsabilidades familiares, hayan cotizado al menos seis meses.
- Los mayores de 52 años, los cuales se encuentren en alguno de los supuestos anteriores, hayan cotizado al menos seis años por desempleo a lo largo de su vida laboral y acrediten pensión en edad de jubilación.
- Emigrantes retornados que hayan trabajado seis meses desde su última salida del Estado Español.
- Penados/as liberados/as que hayan pasado más de seis meses de condena.

9. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

9.1 Derechos de Representación: unitaria y sindical

La formas de representación colectiva en la empresa son duales: la unitaria, la cual se elige directamente en los centros de trabajo por parte de todos los trabajadores/as y son los denominados Representantes Legales de los Trabajadores y la sindical, que son los delegados sindicales elegidos por las distintas secciones sindicales presentes en la empresa.

Todas las personas trabajadoras, autóctonos, extranjeros/as regulares e “irregulares”, tienen derecho a participar en la empresa a través de los distintos órganos de representación.

No se necesita estar afiliado/a a sindicato alguno y comprende el derecho tanto de ser elector (elegir, votar a los Representantes Legales de los Trabajadores), como el derecho de ser elegible (ser elegido Representante de los Trabajadores).

Las personas trabajadoras extranjeras “irregulares” tienen en consecuencia, el derecho a pedir su inclusión en la Mesa Electoral y en caso de serle denegado este derecho, acudir al procedimiento arbitral recogido en el estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras extranjeras, regulares e “irregulares” tienen derecho a sindicarse. Nuestro Sindicato ejerce la desobediencia civil a la Ley de Extranjería y otorga el derecho de afiliación a los trabajadores/as extranjeros/as “irregulares”.

9.2 El Convenio Colectivo

Es el acuerdo colectivo suscrito entre los Representantes de los Trabajadores y los representantes de los Empresarios, donde se fija el marco de relaciones laborales (condiciones de trabajo, salarios, derechos sociales, etc.) en un ámbito laboral concreto: empresa, sector.

Los Convenios Colectivos para ser válidos tienen que celebrarse por escrito y ser presentados ante la Autoridad laboral correspondiente, siendo aplicables desde el mismo momento en que así lo acuerden las partes.

Los Convenios Colectivos son de obligado cumplimiento, tanto para los empresarios como para los trabajadores/as que se encuentren incluidos en su ámbito de aplicación.

10. DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, DERECHOS SINDICALES

Los derechos sindicales son instrumentos para la reivindicación y consolidación de los derechos laborales y sociales. Nos referimos en este apartado, fundamentalmente a aquellos aspectos que pueden tener una incidencia más directa en las personas trabajadoras extranjeras, como el derecho de representación (ya analizado anteriormente), el derecho de huelga, el derecho de reunión, el derecho de expresión.

10.1 Derecho de reunión en la empresa.

Es el derecho que tienen los y las trabajadoras y trabajadores de una Empresa o centro de trabajo a reunirse en asamblea, a expresar sus opiniones, tomar parte en las decisiones, acerca de todos aquellos asuntos que sean de interés en el marco de las relaciones laborales.

10.2 Derecho de huelga.

Hablamos de un derecho constitucional, amparado por la CE en el artículo 28.2 que le otorga un contenido principal, es decir fundamental, el derecho a la libertad sindical. Se atribuye individualmente a cada trabajador/a y su ejercicio es colectivo, es decir afecta a trabajadores/as, sus representantes y las organizaciones sindicales.

Es un derecho vinculado a la condición de trabajador/a, por lo cual numerosísima jurisprudencia de los tribunales españoles, así como textos normativos internacionales no establecen distinción alguna entre los/as trabajadores/as que pueden ejercerlo, atendiendo a su nacionalidad o a su estancia regular o “irregular” en el Estado Español. No obstante, se hace necesario conocer que la actual Ley de Extranjería, limita el ejercicio del derecho de huelga a la residencia legal en el Estado Español, por lo cual, muchas organizaciones sociales, sindicales y políticas, consideramos que es una norma inconstitucional.

10.3 Derecho de manifestación.

Al igual que el derecho de huelga, es un derecho protegido constitucionalmente y puede ser ejercido por cualquier persona, siempre que se cumplan los requisitos formales de convocatoria. Volver a señalar la limitación de este derecho que realiza la Ley de extranjería para aquellas personas con residencia “irregular” en el Estado Español.

11. LA SINDICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS: EL SINDICATO Y LA SINDICACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

11.1 Confederación General del Trabajo (CGT)

La inmigración, es un espacio sindical político para la intervención de nuestro Sindicato de primer orden.

Informar, asesorar y formar adecuadamente a las personas inmigrantes, tiene varios vectores:

- En primer lugar, los Centros de Información para las personas inmigrantes en todos los territorios: **Especializamos a personas autóctonas en el problema migratorio. Abrimos el Sindicato a las personas inmigrantes, que los sujetos protagonistas de su drama y las mil penalidades que acarrea toda historia migratoria, se organicen y participen, siendo el Sindicato el medio, el instrumento de su intervención. Utilizar nuestros recursos propios (militantes, locales, etc.).**
- **Conformamos** equipos de trabajo, áreas de trabajo, secretarías de inmigración en todas las estructuras del Sindicato.
- **Realizamos** campañas de denuncia -por criminales y genocidas- de las políticas migratorias del estado Español y la UE, a través de campañas sistemáticas y sostenidas en el tiempo, bajo los principios de: *ningún ser humano es ilegal, no a la ley de extranjería y no a la Europa fortaleza.*
- El asesoramiento sindical, la acción sindical, **entendida como una combinatoria de lucha entre los problemas más inmediatos de las personas inmigrantes:**
- Derechos laborales: **existencia de relación laboral, permisos de trabajo, contratos, condiciones contractuales, negociación colectiva, derecho de huelga, participación sindical, condiciones de salud, etc.**
- Derechos sociales: **asistencia sanitaria, prestaciones sociales, vivienda, etc.**
- Libertades: **de circulación, de asociación sindical y política, de voto, etc.**

y los objetivos estratégicos más globales: **derogación de la Ley de Extranjería, cierre de los Centros de Internamiento (campos de concentración).**

A nivel confederal, construimos de forma permanente un mapa de la precariedad de las campañas de las cosechas (temporeros/as), para trasvasar las experiencias de lucha, de derechos, de información, etc. Entre todos los territorios, haciendo un verdadero trabajo de cooperación y coordinación sindical.

Posibilitamos la coordinación de las personas inmigrantes dentro del Sindicato, adecuando nuestras estructuras para que se permita mantener sus propias señas de identidad y formas organizativas.

Fomentando iniciativas de cooperación y lucha entre trabajadores/as de “aquí” y de “allá” (dentro y fuera). **Las Multinacionales, las Transnacionales, son un buen ejemplo para un trabajo cooperativo entre sindicalistas de allí con sindicalistas de aquí (Repsol, BBVA, Telefónica, BSCH, etc.).**

Nuestro Sindicato, aún a riesgo de que se nos aplique la Ley de Extranjería, realiza el anterior trabajo sin distinción de trabajadores/as inmigrantes con o sin papeles.

Prestamos especial atención en la formación de militantes sindicales con conocimiento del mundo laboral en el que necesariamente están envueltos los/as inmigrantes. Este conocimiento trasciende a la información de los derechos laborales como trabajadores/as en un estado regulado laboralmente, y abordamos los problemas de las relaciones sociales en el entorno espacio tiempo en que se inserta la inmigración: mundo laboral, sanidad, vivienda, educación, libertades políticas, etc.

- Intervención Política:
 - **Campañas de denuncia contra la Ley de Extranjería y el espacio Schengen.**

- **Intervención (asesoramiento, denuncia, etc.) por la situación de las personas presas extranjeras.**
- **Visibilizar el problema de las segundas generaciones de emigrantes.**
- **Visibilizar el problema de los expulsados que no pueden retornar.**
- **Centros de Internamiento.**

Nuestra intervención se hace necesaria para luchar contra la discriminación laboral, social y política que sufren las personas inmigrantes, todas -regularizados y "sin papeles"- . Fomentamos en nuestra intervención la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras, sin discriminación de raza, género, cultural y nacional.

12. LA LEY DE EXTRANJERÍA

Ley Orgánica 14/2003 de 20 de noviembre de 2003, de Reforma de la Ley orgánica 4/2000 de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre. (Ley de Extranjería)

12.1 Derechos como extranjeros/as.

La nueva Ley de Extranjería, no busca la integración de las personas trabajadoras inmigrantes en el Estado Español. La nueva Ley, al igual que las anteriores, sólo busca la regulación de los flujos migratorios que sean funcionales a la economía capitalista.

Desde la concepción que la civilización occidental sustenta, ser ciudadano/a significa ser portador de derechos. **Derechos que son universales (Carta de NNUU)**, inalienables, inherentes a la persona **y fuera de las concretas políticas, así como de las leyes del mercado.**

Para la Unión Europea, todos los individuos extra-comunitarios, es decir, de fuera de los estados de la Unión y sin nacionalidad de cualquiera de estos estados miembros, **carecen del status de ciudadano/a**. Son ciudadanos/as de segunda categoría puesto que se rigen, no por el Derecho Comunitario (Constitución) sino por el derecho de extranjería que rige, bien de forma unificada -Espacio Schengen ¹³-, bien de forma estatal -leyes de extranjería en cada estado-. Los/as inmigrantes tienen derechos como extranjeros/as, pero no como ciudadanos/as.

Dentro de los derechos, libertades y deberes fundamentales de las personas extranjeras en el Estado Español, hacemos referencia a diferentes apartados, dado que no tienen todos la misma naturaleza.

12.2 Derechos “incondicionales” de las personas.

Son los derechos reconocidos a cualquier persona por el hecho de ser persona y que no dependen de su estatuto jurídico en el Estado Español.

- Derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- Libertad de expresión y de opinión.
- Principio de legalidad en materia sancionadora penal y administrativa.
- Libertad ideológica, religiosa y de culto sin más limitaciones, en sus manifestaciones, que las derivadas del mantenimiento del orden público.
- Derecho a la libertad personal y a la seguridad.
- Derecho al honor y a la intimidad personal.
- Derecho a la tutela judicial efectiva.
- Derecho al trabajo remunerado y a los beneficios que correspondan de la Seguridad Social, en el caso de los reclusos.
- Derecho a la propiedad privada y a la herencia.
- Derecho a contraer matrimonio.

NOTA 13:

El espacio Schengen unifica el control de las fronteras en un doble sentido: por una parte desaparición de las fronteras interiores y por otra, fortalecimiento de fronteras exteriores para impedir inmigraciones no funcionales al mercado y controlar los flujos migratorios de todos los países del entorno europeo.

Son derechos que para su desarrollo y ejercicio subjetivo por parte de las personas, se necesita que los Estados creen las condiciones objetivas adecuadas. Las políticas de los Estados, discurren en sentido contrario.

12.3 Derechos y libertades, con independencia de la condición de residente regular o “irregular”.

- Derecho a la no discriminación.
- Derecho a la documentación.
- Derecho a la libertad de circulación y a la elección de residencia.
- Derecho y deber a la educación obligatoria.
- Derecho a la Seguridad Social derivada de riesgos profesionales –accidente laboral y enfermedad profesional-.
- Derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.
- Derecho a la asistencia sanitaria.
- Derecho y obligación de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos.
- Derecho a la tutela judicial efectiva.
- Derecho a la asistencia jurídica gratuita (STC 95/2003 de 22 de mayo)

12.4 Derechos y libertades que dependen de la condición de residente regular o “irregular”.

- Derecho de reunión y de manifestación.
- Derecho de asociación.
- Derecho a la educación no obligatoria y a impartir enseñanzas.
- Derecho de sindicación y de huelga.
- Derecho al acceso al sistema público de ayudas en materia de viviendas.
- Derecho a la intimidad familiar y a la reagrupación familiar.
- Derecho a prestar servicios laborales para Administraciones públicas.
- Derecho al trabajo por cuenta propia o ajena.
- Derecho a la Seguridad Social y a los servicios sociales.

EPILOGO

Tanto la legislación española como la coordinada de la Unión Europea (UE), no recogen cauces legales para la entrada, más allá de los flujos necesarios en cada momento económico. Esta ausencia de legislación comporta que la **inmigración se produzca por cauces irregulares**, con consecuencias muy negativas en las sociedades de origen y de acogida.

En las **sociedades de origen**: la desestructuración de los modos de vida, la condena al desarraigo, la ruptura de los lazos de convivencia, la dependencia de las remesas y, la desaparición de generaciones.

En las **sociedades de acogida**: generación de racismo, xenofobia, intolerancia, socabamiento de los lazos de solidaridad y convivencia.

Las personas migrantes, -protagonistas de su drama y las mil penalidades que acarrea toda historia migratoria-, son presentados como individuos criminalizados.

En el estado Español la **inmigración económica es ya un fenómeno percibido por la sociedad como inquietante**, el cual cada vez más, afecta a las relaciones sociales. Afectan tanto a las personas las cuales se ven obligadas

a migrar, como aquellas otras que acogen al migrante. En una primera instancia ambos colectivos reconocen y valoran como buena y enriquecedora la relación entre personas con diferentes valores y culturas y, a priori, -excepto una ínfima minoría- nadie se manifiesta intolerante.

El tomar la decisión que implica la opción de emigrar -**proyecto migratorio**-, para las migraciones económicas -trabajadores/as-, no es nada sencilla y tampoco responde una inconsistencia en la decisión, por el contrario, suele ser una decisión muy meditada, lo cual no excluye el hecho de no contemplar los aspectos negativos que de seguro aparecen. Parece que en última instancia, sí es una decisión individual, aunque determinada o predeterminada por el contexto social, económico/político del país de origen.

La persona inmigrante viaja anímicamente sola, sin equipaje pero con un pesado bagaje de cargas emocionales, compromisos, obligaciones y responsabilidades para con los otros -familia-, miedos, incertidumbres... y, desde el convencimiento de que pronto, se retornará.

Las personas inmigrantes se ven sumidas en un devenir que no entienden, espectadoras de una realidad cuyo control no sólo se les escapa, sino que se las impide participar como sujetos, en la construcción de esa realidad que o bien les niega o bien les impone unas identidades rígidas, quedando relegadas al papel de instrumentos pasivos (subordinados) y, en consecuencia, víctimas.

Las lógicas y las leyes que determinan los pensamientos, las decisiones y las conductas de todo cuanto acontece, dominan el origen de las migraciones y las causas. Siempre esas lógicas y esas leyes, *externalizan* a las personas como sujetos de sus actos.

Nuestra lógica se encuentra **anclada** en un pensamiento y en una práctica que no concibe la construcción de la realidad sin la **participación** personal insertada en la acción colectiva, otorgando el papel que corresponde al **sujeto** concreto de la acción. Esta posición asume plenamente, la nueva conformación social que se va entretejiendo e incorporamos en nuestra acción sindical y social, el principio de que *“nada de lo humano me resulta ajeno”* y añadimos su complementario: *“nada de lo ajeno podemos dejar de reconocerlo como humano”*.

Ningún ser humano es ilegal y todo ser humano tiene que ser y actuar como sujeto social.

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 92
MAYO 2004**

COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL

REDACCIÓN
ÁREA CONFEDERAL
DE
EMIGRACIÓN

**DISEÑO
MAQUETACIÓN**
PACO EL DURRU

IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL

REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID

TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32

