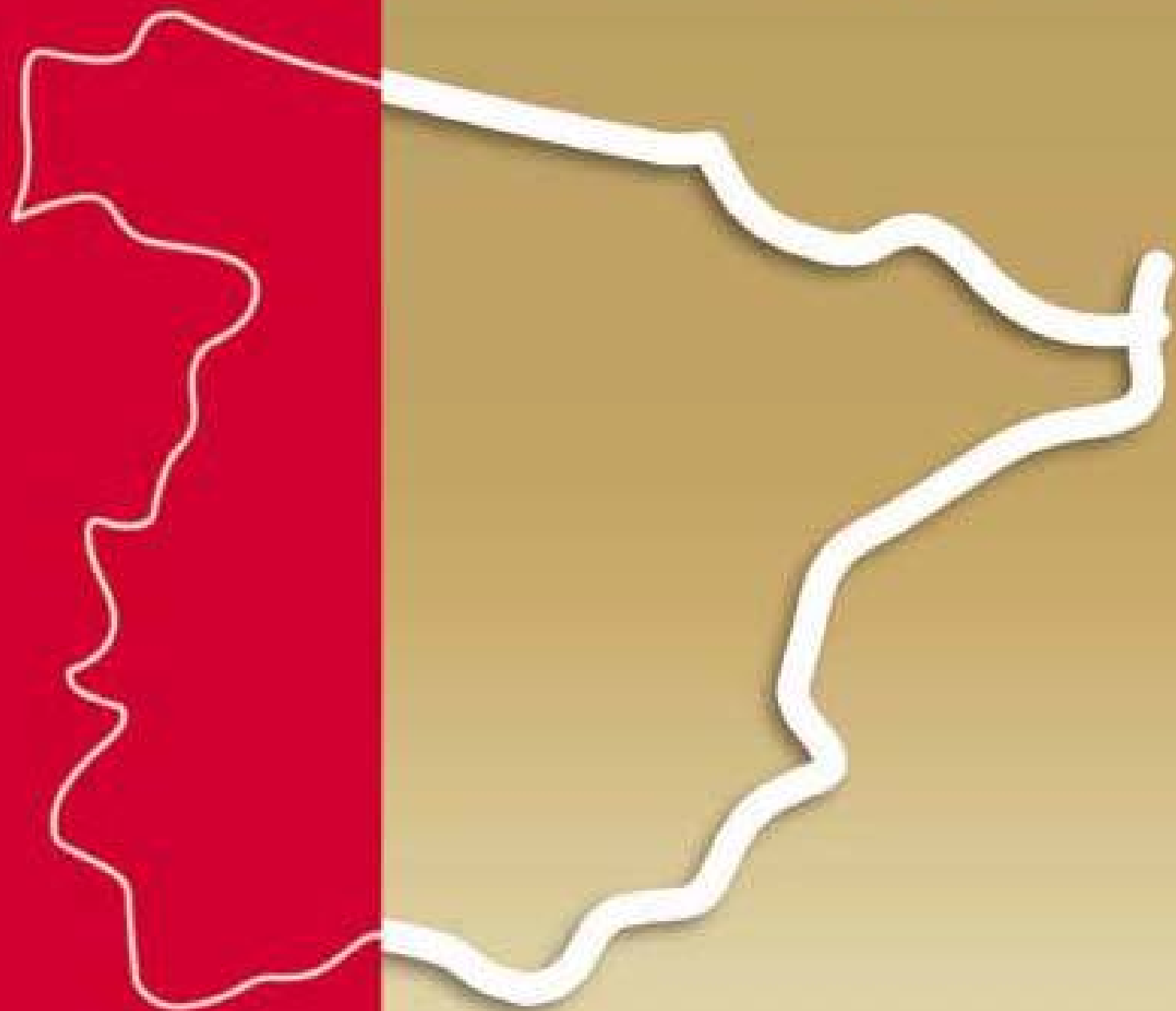


Si resides y
trabajas en España



Te interesa
conocer...



www.UGT.es

Unión
General de
Trabajadores

Para poder trabajar en España, la ley de extranjería española exige que los extranjeros no comunitarios mayores de 16 años, obtengáis una **autorización para residir y trabajar**. Sólo a partir de ese momento podrás firmar un contrato de trabajo.

En este caso te interesa conocer una serie de conceptos básicos:

CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio del pago de una remuneración.

Las partes del contrato de trabajo son, por un lado, el trabajador, y por otro, el empresario.

El contrato de trabajo puede celebrarse por **escrito o de palabra**, dependiendo del tipo de contrato o su duración.

En todo caso deberán constar por escrito deberán constar los siguientes tipos de contratos de trabajo:

- ❑ Los de práctica y para la formación,
- ❑ Los contratos a tiempo parcial,
- ❑ Los de fijo-discontinuo y de relevo,
- ❑ Los contratos de trabajo a domicilio,
- ❑ Los contratos para la realiza-

ción de obra o servicio determinado,

- ❑ Los contratos de inserción,
- ❑ Así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero
- ❑ Y los contratos de tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Si estos contratos no se celebran por escrito, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

No olvides que tanto el empresario como el trabajador podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Los contratos pueden firmarse por un **tiempo indefinido o por una duración determinada**, y pueden establecer un periodo de prueba, si bien esto es optativo y si se acuerda se fijará por escrito en el contrato.

El empresario, si la relación laboral es superior a cuatro semanas, deberá facilitarte **los elementos esenciales** del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral, si es que estos datos no figuran ya en el contrato.

En las relaciones laborales especiales, como el servicio doméstico, el empresario no tiene esta obligación, si bien te recomendamos también que exijas la formalización de tu contrato por escrito, y éste incluya todos los elementos esenciales.

Esta **información que tiene que facilitarte el empresario**, incluirá la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable, y recogerá:

- ❑ La identidad de las partes que contratan.
- ❑ La fecha de comienzo de la relación, y si es una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- ❑ El domicilio social de la empresa, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde se vaya a prestar el servicio habitualmente.
- ❑ La categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- ❑ La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, y el momento en que se producirá su pago.
- ❑ La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- ❑ La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de las mismas.
- ❑ Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respe-

tar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato

- ❑ El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

No olvides pedir a tu empresario tu copia del contrato, sellada por el Servicio Público de Empleo. En el caso de que no te la facilite, puedes solicitarla directamente en el servicio público de empleo que corresponda, según la dirección de tu centro de trabajo.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se puede poner fin a un contrato de trabajo:

- ❑ Por mutuo acuerdo entre el empresario y trabajador.
- ❑ Por las causas señaladas en el contrato.
- ❑ Por finalización de la Obra o Servicio.
- ❑ Por dimisión del trabajador.
- ❑ Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente del trabajador.
- ❑ Por jubilación del trabajador.
- ❑ Por fuerza mayor.
- ❑ Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- ❑ Por voluntad del trabajador.
- ❑ Por despido disciplinario.
- ❑ Por causas objetivas legalmente procedentes.

En general, el preaviso de dicha finalización se hará con 15 días de antelación, salvo en contratos de duración inferior a 1 año. El incumplimiento de la empresa de este plazo supone que deberá indemnizarte por los días de salario correspondientes a los días de preaviso omitidos.

CONCEPTOS IMPORTANTES

El periodo de prueba

Es un periodo, al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto el empresario como el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral sin necesidad de preavisar.

Este periodo aparece por escrito si así se aprueba, sujeto a los límites que en su caso se establezcan en el convenio colectivo, y durante el mismo se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de plantilla.

La duración máxima del periodo de prueba es de 6 meses para los técnicos titulados y 2 meses para el resto de los trabajadores.

El salario

Son la totalidad de las contraprestaciones económicas que reciben los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, estado civil, condi-

ción social, ideas religiosas o políticas, etc., en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales. El salario en especie en ningún caso podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

La estructura del salario se establece por negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual y comprenderá:

- Salario base.
- Complementos salariales (antigüedad, pagas extraordinarias, complementos de puesto ...)

Estos conceptos componen lo que se denomina salario bruto, que siempre será una cuantía mayor de la que efectivamente recibas, ya que sobre dicho salario bruto, el empresario te retendrá las cargas fiscales (impuesto del IRPF), así como las cotizaciones a la Seguridad Social, que legalmente procedan. Esta cuantía final, recibe el nombre de salario neto.

Como trabajador tienes derecho a que se te abone el salario en la fecha y lugar establecidos, a que se te entregue un recibo del salario (nómina), a que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por periodos de tiempo superiores al mes, a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, y a percibir un interés del 10 por ciento anual por el retraso sobre el importe del salario, en caso de retraso del pago.

Como trabajador, además tienes derecho anualmente a dos pagas extraordinarias, que serán proporcionales al tiempo trabajado en ese año.

Salario Mínimo Interprofesional

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se fija anualmente por el Gobierno, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal del servicio doméstico. Para los empleados en el servicio doméstico, el salario mínimo interprofesional será el indicado para cualquier actividad. No obstante, los que trabajen por horas percibirán como mínimo 3,51 euros por hora efectiva de trabajo.

Importante: Ningún trabajador podrá percibir un salario por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

Horas extraordinarias

Se considera como tal, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada en el contrato o en el Convenio Colectivo.

Son voluntarias, salvo pacto individual o colectivo. Son obligatorias las horas extraordinarias por fuerza mayor, que son aquellas exigidas por la necesidad de reparar siniestros o daños extraordinarios o urgentes, así como en los

casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Como regla general, se prohíbe su realización durante el periodo nocturno. También se prohíbe su realización a los menores de 18 años.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria o ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, estas horas extraordinarias se compensarán mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número máximo de horas extraordinarias que un trabajador puede realizar al año será de 80, dentro de las cuales no se contarán las que hayan sido compensadas con descanso durante los cuatro meses siguientes.

Finiquito

El finiquito es la liquidación que la empresa está obligada a entregarte cuando finaliza tu contrato. Deben darte con suficiente antelación, para que puedas consultar:

- ❑ Que las cantidades que figuran y que te deben pagar, son correctas.
- ❑ Que la empresa no te debe ninguna otra cantidad.
- ❑ Que el cese de la contratación es legal.



Debes tener en cuenta:

- ❑ Al término de los contratos por Obra o Servicio y eventuales por Circunstancias de la Producción, debes recibir una indemnización de 8 días de salario por año trabajado.
- ❑ Cuando tu contrato fuera indefinido ordinario, y tu despido fuera declarado improcedente, debes recibir una indemnización de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.
- ❑ En el caso de que tu contrato fuera indefinido de fomento del empleo, la indemnización será de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Importante: No firmes el finiquito si te lo dan en blanco o si las cantidades no son correctas, ya que una vez firmado no podrás reclamar nada.

El principio de igualdad de trato

Es la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, estado civil o condición social.

En el año 2000 se adoptaron dos Directivas Comunitarias que garantizan este principio de

igualdad de trato, prohibiendo una de ellas, la Directiva 2000/78/CEE, toda discriminación en materia de empleo y formación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por su parte la Directiva 2000/43/CEE, prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico en el empleo y más allá del empleo, en la educación, la seguridad social, la asistencia sanitaria y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

Esta legislación obliga a los Estados que forman parte de la Unión Europea a garantizar que cualquier persona que se sienta discriminada, pueda dirigirse a los tribunales de justicia, comisiones investigadoras o recurrir a otros procedimientos administrativos.

Además protege tanto de la discriminación directa como indirecta. **Hay discriminación directa** cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. **Hay discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, etc., a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda

justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Esta normativa también incluye el acoso como discriminación y establece la obligación de proteger contra las represalias a aquellas personas que hayan denunciado un trato discriminatorio.

La normativa española, ya recogía este principio de igualdad de trato, sin embargo, en estos momentos está adaptándose para recoger todas las disposiciones comunitarias que establecen una protección aún más amplia.

Gracias a este principio, y según los derechos que tengas reconocidos por tu situación administrativa, no pueden discriminarte por tu origen racial o étnico en:

- ❑ Las condiciones de acceso al empleo (por cuenta ajena y por cuenta propia), incluidos los criterios de selección, y las condiciones de contratación y promoción.
- ❑ El acceso a todos los tipos y niveles de formación profesional, superior y reciclaje.
- ❑ Las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.
- ❑ La afiliación y participación en una organización de empresarios o en un sindicato.
- ❑ La protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria.
- ❑ Las ventajas sociales.

- ❑ La educación.
- ❑ El acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

Libertad sindical

Este es un derecho fundamental y básico de los trabajadores, que goza de la máxima protección. Supone el derecho a afiliarse y a elegir el sindicato.

La Ley de Extranjería reconoce el derecho de sindicación a los extranjeros, pero solamente pueden ejercerlo cuando se está en una situación administrativa regular.

Ante este hecho UGT interpuso en 2001 una queja al Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo Consejo de Administración en 2002 recomendó al Gobierno Español que tuviera en cuenta el artículo 2 del Convenio nº 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, según el cual todos los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización previa tienen derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales.

Comités de empresa

El comité de empresa representa a **todos** los trabajadores de una empresa y sus miembros son ele-



gidos por y entre todos ellos.

Se constituyen en aquellas empresas que tengan 50 ó más trabajadores. En el caso de que la empresa tenga más de 10 trabajadores y menos de 50, la representación de los trabajadores la tendrán los **delegados de personal**. Si la empresa tiene menos de 10 trabajadores y más de 5, podrán tener un delegado si así lo deciden por mayoría.

Pueden elegir a los delegados de personal o a los miembros del Comité de Empresa todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa, mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

Pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, los trabajadores nacionales o extranjeros, fijos, a tiempo parcial y con contrato temporal o de duración determinada, que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses (los convenios colectivos pueden establecer un plazo inferior, con un límite de 3 meses).

Sección Sindical.

Las secciones sindicales agrupan a todos los afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa y se constituyen libremente por los afiliados.

Los **delegados sindicales** son los

representantes de las secciones, se eligen en aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores, por y entre los trabajadores nacionales o extranjeros y con independencia del tipo de contrato, afiliados al sindicato.

Los requisitos necesarios para poder presentarse a las elecciones como delegados sindicales (antigüedad de afiliación etc.) serán los establecidos por los Estatutos del sindicato de que se trate.

Los delegados sindicales están equiparados en competencias y garantías a los miembros de comités de empresa, aunque gozan de algunos derechos adicionales. Entre las garantías de las que gozan se puede destacar, la prohibición de despido o sanción por el ejercicio de su función, y de discriminación en la promoción profesional o económica.

La sección sindical representa sólo a los afiliados y supone el instrumento que garantiza la presencia del sindicato en los lugares de trabajo. Los comités de empresa representan a todos los trabajadores.

Convenio Colectivo

Es el acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las

obligaciones que se pacten.

Los convenios colectivos tienen el siguiente contenido:

- ❑ Económico: salario, remuneración indirecta, etc.
- ❑ Laboral: jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.
- ❑ Sindical: comité de empresa, delegados de personal, negociación, etc.
- ❑ Condiciones de trabajo y productividad.
- ❑ Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- ❑ Asistencia (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- ❑ Medidas de promoción profesional.
- ❑ Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.

El convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Por eso, pide a tu delegado sindical de la empresa el convenio colectivo aplicable en la empresa o en el sector.

Seguridad Social

En España, la Constitución,

como norma fundamental y básica, determina que los poderes públicos están obligados a mantener un sistema público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes en situaciones de necesidad, en especial en caso de desempleo.

La Seguridad Social asegura la cobertura de tres clases de riesgos:

- ❑ Seguros sociales, que corresponden a los riesgos de enfermedad y maternidad, desempleo, vejez, jubilación, incapacidad permanente y muerte.
- ❑ Prestaciones familiares.
- ❑ Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro de este sistema de Seguridad Social, y por lo que se refiere a las prestaciones de modalidad contributiva, pueden acceder a las mismas los españoles y los extranjeros que residan legalmente en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, siempre que ejerzan su actividad laboral en territorio español y sean:

- ❑ Trabajadores por cuenta ajena
- ❑ Trabajadores por cuenta propia y autónomos
- ❑ Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado
- ❑ Estudiantes
- ❑ Funcionarios públicos, civiles y militares

Por lo que respecta a las prestaciones de modalidad no contributiva, pueden acceder a las mismas todos los españoles residentes en el territorio español, los hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos y los nacionales de otros países según los tratados, convenios o acuerdos bilaterales.

El sistema de Seguridad Social está compuesto por:

- Régimen General
- Regímenes Especiales (agrario, trabajadores del Mar, trabajadores autónomos, empleados de Hogar, minería del carbón, estudiantes y funcionarios)

La Seguridad Social española se rige por un sistema de **afiliación y cotización**. En este sentido, la afiliación es obligatoria para todos los trabajadores, en cuanto a la modalidad contributiva, y única para toda la vida y para todo el sistema.

El empresario, si es tu primer empleo en España, antes de que inicies la actividad laboral, debe solicitar tu afiliación a la Seguridad Social, solicitud que implicará tu alta inicial en el régimen general.

Si ya estabas afiliado a la Seguridad Social, el empresario debe simplemente darte de alta en el sistema. Si el empresario incumple con esta obligación, tu puedes solicitar el alta directamen-

te. También podrá efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los extranjeros con permiso de trabajo y residencia en España que trabajen por cuenta ajena en la industria y los servicios y ejerzan su actividad en territorio español estarán incluidos en el régimen general de la seguridad social.

Están obligados a cotizar dentro del Régimen General de la Seguridad Social, tanto los trabajadores incluidos en este régimen como los empresarios por cuya cuenta trabajen.

Recuerda que en tu nómina deben aparecer las retenciones que el empresario hace en tu salario, de las cantidades que debes aportar como cotización a la Seguridad Social.

Es el empresario el encargado de ingresar el importe de las cuotas, tanto de sus aportaciones como de las tuyas.

Las prestaciones de este régimen de la seguridad social son:

- Asistencia sanitaria,
- Prestaciones farmacéuticas,
- Incapacidad temporal,
- Maternidad,
- Riesgo durante el embarazo,
- Incapacidad permanente,
- Lesiones Permanentes no invalidantes,

- ❑ Subsidio de recuperación,
- ❑ Jubilación,
- ❑ Protección por muerte y supervivencia,
- ❑ Prestaciones familiares.

Conviene que compruebes que la empresa te ha dado de alta en la Seguridad Social y te será muy útil que solicites tu vida laboral, en la Tesorería de la Seguridad Social.

Prestación por desempleo

Es una prestación de carácter contributivo, por lo que para acceder a la misma se requiere la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por esta contingencia de desempleo.

Con esta prestación se protege la situación de desempleo de quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo de forma temporal o definitiva, o ven reducida temporalmente, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, por expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción de salario.

Para acceder a esta prestación se requiere, entre otras cosas, un periodo mínimo de cotización por esta contingencia de desempleo, de 360 días dentro de los 6 años anteriores.

Una vez reconocida la prestación, como trabajador extranjero no

comunitario, deberás seguir reuniendo los requisitos exigidos para su percepción, esto es, que tu autorización para residir y trabajar en España siga en vigor o hayas solicitado la renovación.

Si te quedas en situación de desempleo, acude a la oficina del Servicio Público de Empleo.

La renovación de las autorizaciones para residir y trabajar en España.

Se renovarán, una vez finalizado su periodo de validez, si:

- ❑ Continúa o se renueva el contrato u oferta de trabajo, o cuando cuentes con una nueva oferta de empleo.
- ❑ Cuando tengas reconocida y otorgada por la autoridad competente, una prestación contributiva por desempleo, entonces se te renovará por el tiempo de duración de dicha prestación.
- ❑ Cuando seas beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr tu inserción social o laboral, durante el plazo de duración de la misma.
- ❑ Cuando concurren las circunstancias que se establezcan de forma reglamentaria.

A partir de la primera concesión, las autorizaciones se concederán sin limitación alguna de ámbito geográfico, sector o actividad.

