

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**⁸. Lógicamente, la jornada pactada contractualmente no podrá ser superior a la fijada en convenio, aunque sí cabe pactar jornadas inferiores.

⁸ La jornada máxima anual es de **1.826 horas y 27 minutos de trabajo** (promedio de 40 horas semanales con descuento de las vacaciones, los descansos semanales anuales y los festivos).

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 semanales⁹.

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.

⁹ 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 16.2 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.

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 locales¹⁰. 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.

¹⁰ 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

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Prestaciones de la Seguridad Social

SUPUESTOS	REQUISITOS	PRESTACIONES	PERÍODOS
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 a la SS en los 9 meses anteriores	100% desde el primer día en parto normal	16 semanas en parto normal y 18 en parto múltiple

6.4. Asistencia sanitaria

Todas las personas residentes en el estado español¹¹, 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.

¹¹ Trabajadores/as con permiso de trabajo o residencia, trabajadores/as "sin papeles" y empadronados.

- Maternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Asistencia desde el primer día en que se inicia la actividad laboral.

6.4.1. 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.

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

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 indem-

nizatoria 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).

Atención: Ten en cuenta la regularización extraordinaria para el supuesto de trabajar para varios/as empleadores/as de manera parcial y simultáneamente al menos 30 horas a la semana.
(Anexo I de la página)

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 temporal¹², maternidad, incapacidad permanente¹³, muerte y supervivencia, jubilación¹⁴, prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

¹² 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.**

¹³ La Incapacidad permanente parcial derivada de accidente, obliga a tener acreditada una cotización de 60 mensualidades durante los últimos 10 años.

¹⁴ 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			
PERÍODO DE COTIZACIÓN	DERECHO A PRESTACIÓN	CUANTÍA (%)	TOPES
De 360 hasta 539	120 días	70% BR	En todos los casos
De 540 hasta 719	180 días	70% BR	
De 720 hasta 899	240 días	60% BR	<i>Mínimos:</i> Sin hijos/as el 75% del SMI. Con hijos/as 100% del SMI.
De 900 hasta 1.079	300 días	60% BR	
De 1.080 hasta 1.259	360 días	60% BR	<i>Máximos:</i> Soltero/a sin hijos/as el 170% del SMI. Cónyuge a cargo o 1 hijo/a el 195% del SMI. Dos hijos/as el 220% del SMI.
De 1.260 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 1.980 hasta 2.159	660 días	60% BR	
Desde 2.160 en adelante	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 SML.
- 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

Las 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 relacio-

nes 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 Schengen¹⁵–, bien de forma estatal –leyes de extranjería en cada estado–. Los/as inmigrantes tienen derechos como extranjeros/as, pero no como ciudadanos/as.

¹⁵ 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.

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.

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.

Anexo I: Regularización extraordinaria

REGULARIZACIÓN EXTRAORDINARIA: (Disposición Transitoria Tercera del Reglamento de la LOEX)

- **La vigencia de la regularización será sólo durante un período de 3 meses. Comienza el 7 de febrero de 2005 y termina el 7 de mayo de 2005.**
- **Requisitos:**
 - *Estar empadronado en algún municipio del Estado Español como mínimo 6 meses* antes de la entrada en vigor del Reglamento y encontrarte en España en el momento de hacer la solicitud. (Es decir, como mínimo se tiene que demostrar que llevas residiendo en el Estado español desde el 7 de agosto de 2004)
 - *Contrato de Trabajo de 6 meses* con excepciones.
 - *Carecer de antecedentes penales* tanto en España como en el país de origen.

DURACIÓN MÍNIMA DEL CONTRATO DE TRABAJO NECESARIA PARA ACOGERSE A LA CLÁUSULA TRANSITORIA

La Regla general: 6 meses de prestación laboral, con las siguientes **excepciones** debido a características del mercado de trabajo en determinados sectores con fuerte presencia de trabajadores/as inmigrantes:

- a) **Agricultura:** 3 meses de prestación laboral.
- b) **Hostelería y construcción:** 6 meses de prestación laboral dentro de un período de 12 meses.
- c) **Contratos a tiempo parcial:** El periodo de prestación laboral se incrementará proporcionalmente a la reducción sobre la jornada ordinaria pactada en dicho contrato.
- d) **Servicio del hogar familiar:** Trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un titular del hogar familiar, se acreditará:
 - **Alta** en el correspondiente régimen de **Seguridad Social** como emplead@s del hogar discontinuos.
 - Que van a realizar un **número de horas** de trabajo **semanales no inferior a 30 horas** en el cómputo global.
 - Periodo **mínimo de 6 meses** de prestación laboral.

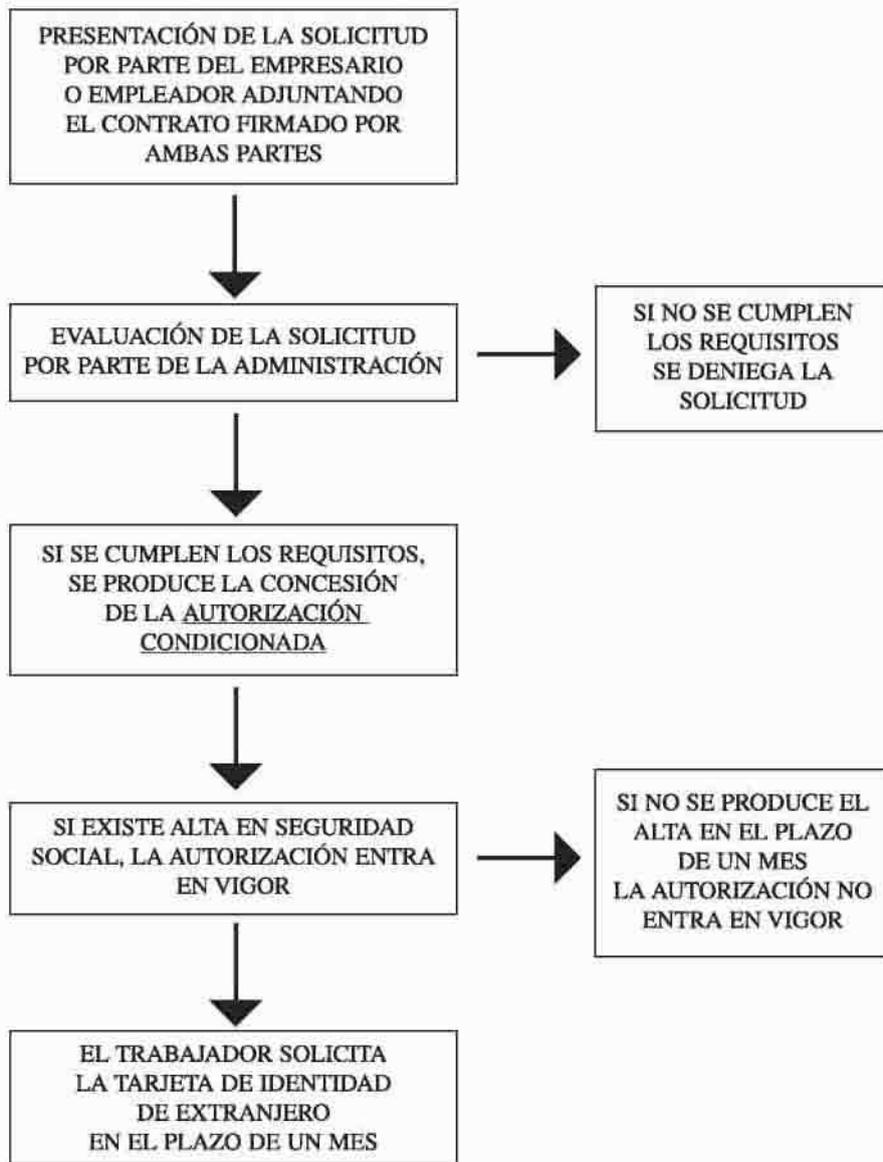
¿QUÉ SUCEDE CON LOS EXPEDIENTES DE EXPULSIÓN PENDIENTES Y LAS ÓRDENES DE EXPULSIÓN?

- Quienes estén incurso en un *expediente de expulsión* a expensas de su resolución, o se tenga la *orden de expulsión basada en la “carencia de papeles”*, pueden y deben presentar la solicitud de regularización –si se cumplen los requisitos anteriormente manifestados– y **si se concede la autorización** por parte de la Administración, **se archivará el expediente de expulsión** en el primer supuesto y en el supuesto de orden de expulsión por “carencia de papeles” **se revocará de oficio dichas órdenes.**
- Hay que tener en cuenta que el Reglamento esta hablando de los expedientes y/o ordenes de expulsión que se hayan dictado en base a las causas a) y b) del artículo 53 de LOEX 4/2000, es decir:
 - *Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización, y*

siempre que el interesado/a no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente.

- *Encontrarse trabajando en el Estado Español sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida.*

Anexo II: Itinerario de la solicitud tipo en el proceso de normalización



Anexo III: NOMINA o Recibo individual justificativo del pago de salarios

Anexo Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, BOE de 13 de enero de 1995

Empresa: Domicilio: C.I.F.: Cód. Cta. Cotización Seg. Soc.:	Trabajador: N.I.F.: N.º de matrícula: Sec.: N.º de afiliación a la Seg. Soc.: Categoría o grupo profesional: Grupo de cotización: Antigüedad:
---	---

Periodo de Liquidación: _____ Total días: _____

	TOTALES:
I. DEVENGOS:	
1. Percepciones Salariales:	
Salario Base	_____
Complementos Salariales	_____
.....	_____
.....	_____
Horas extraordinarias	_____
Salario en especie	_____
2. Percepciones No Salariales:	
Indemnizaciones o suplidos	_____
.....	_____
Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social	_____
Indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos	_____
Otras percepciones no salariales	_____
.....	_____
A. TOTAL DEVENGADO:	_____
II. DEDUCCIONES:	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
..... %	
Contingencias comunes	_____
Desempleo	_____
Formación Profesional	_____
Horas Extraordinarias	_____
Fuerza Mayor o estructurales	_____
No estructurales	_____
TOTAL APORTACIONES	_____
2. IRPF	_____
3. Anticipos	_____
4. Valor de los productos recibidos en especies	_____
5. Otras deducciones	_____
B. TOTAL A DEDUCIR:	_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)	_____
En a de de 200....	
Firma y sello de la Empresa: _____	Recibí: _____

Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a IRPF:

1. Base de cotización por contingencias comunes:
 - Remuneración mensual:
 - Prorrata pagas extraordinarias:
 - TOTAL:
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta:
3. Base de cotización horas extraordinarias:
4. Base sujeta a retención del IRPF:

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 pre-determinada 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.

Área Confederal de Emigración de CGT.