

POR UN TRABAJO DIGNO

extinción
la relación
de trabajo

Protección
social

SELECCIÓN
ACCESO AL
EMPLEO

Condiciones
de trabajo

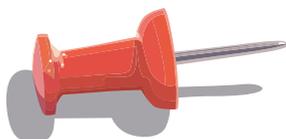
El acoso
discriminatorio
por origen
racial o étnico

Traslados

mpo
de
bajo

POR UN TRABAJO DIGNO es un proyecto que gracias a la financiación de la Dirección General de Migraciones (MEYSS) y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE), promueve desde el año 2006, la igualdad de trato y oportunidades y previene la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo de trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países.

Conocer los derechos y obligaciones en el ámbito laboral, es un elemento fundamental, no solo para hacer posible la igualdad, sino para saber cuándo se es objeto, en el empleo, de una discriminación o una situación de acoso discriminatorio por razón de origen racial o étnico. "**¿Crees que la discriminación en el trabajo es algo que les pasa solo a ciertas personas?**" (<http://www.ugt.es/inmigracion/CECCartelA3.pdf>) ofrecía una información detallada sobre el marco legislativo contra la discriminación. Como continuación, "**Por un trabajo digno: el acoso discriminatorio y cuestiones básicas sobre condiciones de trabajo, extinción de la relación laboral y protección social**", profundiza en otra vulneración de los derechos fundamentales, el acoso, sus distintos tipos, y forma de actuar cuando se es víctima de acoso por origen racial o étnico. Esta información se completa con aquellas cuestiones sobre las que más consultas reciben por parte de trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países, las Federaciones Estatales de UGT que colaboran en este proyecto: CHTJ, FES, FITAG y MCA, añadiendo un nuevo sector de actividad a este proyecto, el servicio del hogar familiar, en el que la presencia, fundamentalmente de mujeres extranjeras, es más que notable.



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Edición: Diciembre 2013

Depósito legal: M-33450-2013



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu Futuro

CONTENIDOS

- 1 ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO**
 - 1.1. Definición y modalidades
 - 1.2. Marco normativo laboral sobre el acoso
 - 1.3. En la empresa: Protocolos sobre el acoso
 - 1.4. Qué hacer si se es víctima de acoso en el trabajo

- 2 SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO**

- 3 CONDICIONES DE TRABAJO**
 - 3.1. Salario
 - 3.2. Tiempo de trabajo
 - 3.3. Alojamiento
 - 3.4. Traslados
 - 3.5. Modificación de las condiciones de trabajo

- 4 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

- 5 PROTECCIÓN SOCIAL**



ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿Es acoso cuando mi jefe me presiona para que haga horas extraordinarias?

¿Son acoso las “insinuaciones” de contenido sexual que constantemente me hace mi compañero de oficina?

Tengo nacionalidad marroquí; en el trabajo, mi jefe me obliga a repetir una y otra vez el trabajo, aunque esté bien, me reprende constantemente, incluso por cosas que no he hecho, y dice que todo mi trabajo es malo porque vengo de un país donde todos somos analfabetos y vagos. Y todo esto, delante de mis compañeros de trabajo ¿eso es acoso?

Soy española, mis padres nacieron en Ecuador, desde que me incorporé a este trabajo, mis compañeros se dirigen a mí con motes despectivos relacionados con el origen de mis padres, o me dicen que los extranjeros les estamos quitando el trabajo a los españoles. Si les digo que soy española, me dicen que no soy una española de verdad ¿soy objeto de acoso discriminatorio?

Si quieres saber más, aquí encontrarás una información útil para que sepas reconocer los casos de acoso en el ámbito laboral, y en especial el acoso por origen racial o étnico.

Hay tres principios irrenunciables para trabajadores y trabajadoras, con independencia de su nacionalidad:

- ♥ El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- ♥ El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- ♥ El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan originar un menoscabo o daño físico, sino también frente a aquellos riesgos que puedan originar un deterioro en la salud psíquica.

La legislación, tanto internacional, como europea y nacional, garantiza estos derechos mediante una normativa que prohíbe tanto las discriminaciones, como el acoso. Sin embargo el acoso en el ámbito laboral, afecta cada vez más a un número mayor de trabajadores y trabajadoras, siendo una violación de derechos fundamentales legalmente reconocidos, un factor de deterioro del clima laboral y un riesgo para su salud.

Trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su nacionalidad, cuentan con una serie de instrumentos que les protegen y les permiten defenderse de las situaciones de discriminación y acoso. Conocerlos es fundamental.

1.1. Definición y modalidades

ACOSO: Cualquier acto o conductas no deseadas, por parte del empresario o trabajadores (sean superiores o compañeros) que atenten contra la dignidad de la persona y del trabajador/a, creando un entorno intimidatorio, hostil y ofensivo.

ACOSO SEXUAL: Cualquier acto o comportamiento no deseado por la víctima (mujer u hombre), tanto de carácter físico, verbal o no verbal (palabras, gestos, actitudes o actos concretos) que puede provenir bien del empresario/a, o de los trabajadores/as, ya sean superiores o compañeros, que se dirigen a la víctima con el objeto de obtener una respuesta de naturaleza sexual, no aceptada libremente y a veces con el condicionamiento de que tendrá influencias en las condiciones de empleo.

Los elementos que caracterizan el acoso sexual son:

- ♥ La solicitud, o propuesta.
- ♥ El rechazo, por parte de la víctima, una negativa realizada de cualquier modo y por cualquier cauce.
- ♥ La insistencia en dicha conducta o bien que se trate de un **HECHO AISLADO** si tiene suficiente gravedad.

IMPORTANTE

En determinadas circunstancias, un único incidente puede tener la suficiente entidad como para constituir acoso sexual.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS de acoso sexual:

De intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad en el empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

De carácter ambiental: crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. No es necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

- ▼ Conductas físicas de naturaleza sexual: tocamientos innecesarios, un acercamiento físico excesivo o innecesario, agresiones físicas etc.
- ▼ Conductas verbales de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, chistes de contenido sexual, que discusiones de trabajo acaben siempre en conversaciones sexuales, agresiones verbales deliberadas etc.
- ▼ Conductas no verbales de naturaleza sexual: exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos lascivos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual etc.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para entender bien la diferencia entre el acoso por razón de sexo (cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona) del acoso sexual, pongamos ejemplos:

EJEMPLOS DE CONDUCTAS de acoso por razón de sexo:

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad. Por ejemplo: los casos de trabajadoras que reanudan su trabajo después de un periodo de descanso por razón de embarazo y se ven sometidas a un cambio de funciones y a un tratamiento distinto por parte de los empleadores que con anterioridad a la baja no se daba.

Ridiculizar a las personas porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente, como por ejemplo los comentarios de: "mejor si estuvieras en casa fregando y atendiendo a tus hijos".

Las medidas organizativas ejecutadas en función del sexo (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de la capacidad profesional etc.).

Menospreciar el trabajo o la capacidad intelectual de las personas por el género.

Chistes o burlas que ridiculicen el sexo o género de las personas.

IMPORTANTE

No hay que confundir el acoso por razón de sexo con el acoso sexual.

ACOSO MORAL: En nuestra legislación vigente no existe ningún concepto de acoso moral, y su definición ha sido configurada a través de la doctrina y de la jurisprudencia. Serían aquellas conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del trabajador/a y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se caracteriza por:

- ♥ Su objetivo es **atentar contra la dignidad de la persona**, o producir esa consecuencia.
- ♥ Además **atenta contra el derecho a la dignidad del trabajador/a**, protegido por el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, y contra el **derecho a la integridad moral**, recogido en el art. 15 de la Constitución.
- ♥ Se trata de **conductas reiterativas y frecuentes en el tiempo**.
- ♥ **Crean un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo** para el trabajador/a afectado/a en el desempeño de su trabajo.
- ♥ Este acoso moral puede **producir daños a la salud** de la víctima.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS constitutivas de acoso moral:

Poner en cuestión y desautorizar las decisiones del trabajador/a acosado/a.

No asignarle tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.

Asignarle tareas que sean muy inferiores a sus competencias y capacidades.

Dar al trabajador/a una carga de trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.

Darle órdenes imposibles de cumplir con los medios de los que dispone.

Cambiar la ubicación del trabajador/a separándolo de sus compañeros (aislamiento).

Manipular la información no dejando que el trabajador/a se comunique con sus compañeros de trabajo, o emitir instrucciones para que estos no hablen con él.

No permitir que acceda a la formación profesional, así como a licencias y permisos.

Evaluar su trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza de manera despectiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.

Amenazas, verbales o por escrito, y agresiones físicas.

Gritos continuos o insultos.

Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Un trato desfavorable por parte de los superiores jerárquicos como represalia, al trabajador/a o trabajadores/as que hayan interpuesto quejas ante la empresa, o a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o que hayan demandado judicialmente al empresario o que han colaborado con los reclamantes frente al empresario.

IMPORTANTE

Este acoso moral requiere reiteración en el tiempo, a diferencia de lo que sucede en el acoso sexual en el que bastaría un solo incidente si fuera de gravedad para poder calificar tal conducta como acoso (por ej. un ataque, chantaje, amenazas... etc.).

IMPORTANTE

NO ES ACOSO MORAL CUANDO:

- + Un trabajador/a recibe presiones para realizar horas extraordinarias.
- + Recibe reprimendas o amonestaciones, sin descalficar, de su jefe o mando por la incorrecta ejecución de sus tareas.
- + Hay un reparto arbitrario de las funciones y tareas por parte de su jefe o un supervisor entre los trabajadores/as que están bajo su mando, cuando esta conducta tenga un carácter general y no se dirija siempre al mismo trabajador/a o grupo de trabajadores/as.
- + Se realizan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido (por ej. un cambio en la jornada, o del centro de trabajo).
- + Actos puntuales discriminatorios, como decisiones unilaterales de la empresa en materia de retribución, jornada, formación, promoción o condiciones de trabajo, por motivos de edad, discapacidad, sexo, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, o la lengua, pero no reiterados en el tiempo.
- + Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- + Conflictos verbales, gestuales o escritos entre representantes de la empresa y de los trabajadores durante las huelgas, protestas etc.
- + Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- + Conflictos personales y sindicales entre los trabajadores/as.
- + Conflictos puntuales y esporádicos entre compañeros/as o entre mandos y trabajadores/as, que no tengan la suficiente relevancia como para considerarse ofensivos.
- + Conflictos entre mandos de la empresa y los trabajadores/as a su servicio, en los casos en los que había una relación de amistad que se ha roto, perdiéndose un trato de preferencia que se basaba en la mutua confianza.

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará, en todo caso, discriminación.

El acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral, atentar contra la dignidad de la persona, también contra la dignidad del trabajador y contra la integridad moral, tratarse de conductas reiteradas y frecuentes, crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, y si es el caso, producir un daño en la salud del trabajador/a.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS que constituyen acoso discriminatorio:

Comportamientos, conductas o medidas organizativas que, motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, tienen efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo como por ej.: exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del trabajo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de la capacidad profesional etc.

Ridiculizar a los/as trabajadores/as porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Chistes o burlas que ridiculicen, la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias mencionadas (origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad... etc.).

Críticas a la nacionalidad, el origen racial o étnico, a las actitudes y creencias políticas o religiosas, orientación sexual etc.

Conductas de acoso por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

IMPORTANTE

Según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), también es una infracción muy grave el acoso discriminatorio realizado dentro de la empresa o del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, por terceras personas, siempre que el empresario conociera estos comportamientos y no hubiera tomado las medidas necesarias para impedirlo. Por ej. cuando quien acosa es un proveedor de servicios a la empresa, o un cliente, se ha informado al empresario de los hechos y este no ha hecho nada para terminar con la situación de acoso.

ESTOS CUATRO TIPOS DE ACOSO PUEDEN SER:

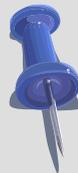
ACOSO DESCENDENTE: es el que realiza el empresario, sus representantes o un/a trabajador/a jerárquicamente superior.

ACOSO HORIZONTAL: se produce entre compañeros de trabajo que tienen el mismo nivel profesional y situación en la escala jerárquica de la empresa.

ACOSO ASCENDENTE: cuando lo realizan trabajadores subordinados jerárquicamente a la víctima.

RECUERDA:

Hay comportamientos o conductas que si bien pueden resultar molestas, sin embargo no constituyen acoso.



1.2. Marco normativo laboral sobre el acoso

Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta normativa protege a los trabajadores/as frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, considerándolo como una infracción laboral muy grave, ya que establece que uno de sus derechos básicos es el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad.

El Estatuto de los Trabajadores considera como una infracción laboral muy grave los actos del empresario que sean contrarios a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores,

El trabajador/a que incumpla de forma grave y culpable sus obligaciones contractuales, acosando a sus compañeros/as o al propio empresario por alguno de los anteriores motivos, puede ser despedido como una medida disciplinaria.

Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

La LISOS establece la cuantía de las sanciones. En el caso del acoso, una infracción laboral muy grave, la cuantía prevista de las multas podrá ir desde los 6.251 € hasta los 187.515€. Pero además se impondrán una serie de sanciones accesorias al empresario (cuando sea este quien ha cometido la infracción):

- ♥ Perdida de bonificaciones, ayudas y beneficios derivados de programas de empleo.
- ♥ Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un periodo de seis meses a dos años.

Además precisa que el acoso sexual será una infracción muy grave, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto acosador. En el caso del acoso discriminatorio por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y acoso por razón de sexo, además de lo anterior es necesario que el empresario hubiera conocido este acoso, y no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social (LJS).

Esta Ley introduce importantes regulaciones que dan una mayor protección a las víctimas de acoso:

La LJS extiende la protección otorgada a los derechos fundamentales y liberta-

des públicas, a los casos de discriminación y acoso, permitiendo acudir a un procedimiento que es preferente y acelerado para la defensa de los derechos. Además, se incluyen los actos de discriminación y acoso realizados por el empresario y también por terceros vinculados a éste por cualquier título, siempre que la vulneración tenga una conexión directa con la prestación de servicios, es decir, con la relación laboral.

Establece lo que se conoce como la "inversión de la carga de la prueba", tanto en los supuestos de discriminación como de acoso. Consiste en que ante la existencia de indicios fundados de discriminación o acoso, es el demandado/a (acosador/a o persona que discrimine) quien debe aportar las pruebas de que tomó una decisión justificada y razonable.

El trabajador/a es el legitimado para demandar en los casos de discriminación y acoso. Y si está de acuerdo, podrán personarse en el proceso como coadyuvantes, el sindicato al que dicho trabajador estuviera afiliado, cualquier otro sindicato que tenga la condición de más representativo, así como las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados.

En los casos de acoso, se podrá solicitar en la demanda la adopción de medidas cautelares tales como la suspensión de la relación laboral o que la víctima esté dispensada de ir a trabajar, el traslado del puesto o del centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo etc., es decir, aquellas medidas cuya finalidad es la separación de la víctima del acosador.

Si al final la sentencia, declara que hay lugar al amparo judicial y estima la demanda, según lo que se haya solicitado en ella, podrá establecer:

- ♥ La existencia de una vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos.
- ♥ La nulidad radical de la actuación del empleador o de cualquier otra persona o entidad.
- ♥ Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas.
- ♥ Dispondrá que se restablezca al demandante o víctima, en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la discriminación, así como la reparación de las consecuencias, incluida la correspondiente indemnización.

Y por lo que respecta a la indemnización para la víctima, su cuantía será determinada por el juez, y será compatible con la indemnización a la que este tenga dere-

cho como trabajador, por la modificación o extinción del contrato de trabajo, o cualquier otra causa recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la sentencia declare la nulidad del despido motivado por acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y que supondría la reincorporación al puesto de trabajo, sin embargo la víctima del acoso podrá elegir la extinción de la relación laboral, cobrando la indemnización que le corresponda así como los salarios de tramitación.

RECUERDA: Aun cuando el acoso se produzca en el ámbito laboral, y por tanto se aplique la normativa anterior, según la gravedad de las conductas de hostigamiento podríamos encontrarnos ante una conducta delictiva incluida en el Código Penal.

1.3. En la empresa: Protocolos sobre el acoso

A partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad es una obligación para las empresas de más de 250 trabajadores. Pero también serán obligatorios para aquellas empresas que hayan sido sancionadas y para las que estén obligadas por su convenio sectorial. En todos estos supuestos, los Planes deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores.

La importancia de los Planes de Igualdad respecto al acoso, radica en que también deben incluir un Protocolo de acoso, que establezca los procedimientos internos específicos para que las víctimas puedan denunciar estos hechos, así como los medios para prevenir estas conductas. Por ley, solo son obligatorios respecto a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, sin embargo nada impide que estos protocolos contemplen los otros tipos de acoso, como así sucede en algunos casos.

Por lo tanto, es necesario que la víctima de un posible acoso por razón de origen racial o étnico, se informe de si en su empresa existe o no tal protocolo, y si el mismo ampara el acoso discriminatorio como un primer paso para actuar.

1.4. Qué hacer si se es víctima del acoso en el trabajo

En la empresa

Sufrir acoso en el trabajo es una situación muy difícil, que en la mayoría de las ocasiones se soporta en soledad, bien porque los hechos no trascienden y estas conductas se realizan solo cuando no hay testigos, bien porque cuando se realizan en presencia de otras personas, son compañeros y compañeras que temen las represalias.

Puede suceder que no se sea consciente de estar siendo acosado/a, bien por no conocer los derechos, por ser conductas aparentemente generalizadas en el lugar de trabajo o no saber que la normativa española prohíbe la vulneración de derechos fundamentales.

No todo es acoso. Hay conductas justificadas de dirección empresarial o conflictos personales, discrepancias o discusiones entre compañeros que no por ello suponen un acoso por origen racial o étnico.

Sin duda lo más difícil es obtener pruebas de que se está siendo víctima de acoso: en general no hay pruebas, no hay testigos o estos, por las razones que sea, no quieren verse involucrados.

Estas indicaciones, que referimos al acoso por origen racial o étnico, pueden ser de utilidad, no solo cuando sea esta la motivación, sino en todos los tipos de acoso:

- ▼ Si consideras que estás siendo objeto de acoso por origen racial e étnico, es preciso comenzar a reunir lo antes posible todas las pruebas posibles: documentos, grabaciones si las hubiera, datos que puedan demostrar que tus condiciones de trabajo han sido modificadas a peor sin motivo justificado, solo por tu origen racial o étnico, con respecto a otros compañeros de tu misma categoría profesional etc.; quizás otros compañeros/as estén en la misma situación, si es así habla con ellos.
- ▼ Acércate a una organización sindical donde podrán informarte sobre qué hacer en estos casos, y podrás recibir asesoramiento legal sobre la mejor forma de actuar.
- ▼ Es útil que anotes en un “diario de incidentes” aquellos sucesos o conductas de posible acoso que te vayan sucediendo, y que podrá servirte, en primer lugar para valorar si estás siendo objeto de acoso o no, y en el caso afirmativo para apoyarte en tu denuncia.
- ▼ Es importante que realices un seguimiento de tu salud durante todo el periodo en que consideres que estás sufriendo un proceso de acoso. Los informes médicos, si bien no son determinantes para constatar el acoso, si pueden ayudar a la valoración de los daños en tu salud, física o psíquica.
- ▼ Infórmate de si en tu empresa hay un Plan de Igualdad con su correspondiente protocolo contra el acoso, y en caso de que así sea, si este protocolo incluye el acoso por motivo de origen racial étnico. Los protocolos establecen un compromiso de difusión e información para prevenir estas conductas, por lo que son públicos. En cualquier caso, y aun no habiendo protocolo, o no cubriendo este el acoso por origen racial o étnico, puedes pedir información a los miembros del comité de empresa, o a los delegados sindicales o a los delegados de prevención de riesgos laborales.

- ❖ Si la empresa no tuviera un Plan de igualdad con su Protocolo de acoso o este no incluyera el acoso por origen racial o étnico, infórmate también de la posible existencia en la empresa de un Código ético respecto al acoso.
- ❖ Las denuncias de acoso por origen racial o étnico, deben hacerse en primer lugar, en la propia empresa. Debes poner en conocimiento de la dirección empresarial los hechos, mediante un escrito, donde conste la identidad de la presunta víctima y del presunto acosador/a, una descripción detallada y cronológica de los hechos, identificación de posibles testigos, y copia de toda la documentación que puedas aportar.
- ❖ Esta denuncia debe ir firmada y la puedes presentar personalmente, o a través de un representante al que solicites su ayuda, como puede ser el delegado de personal, o el delegado sindical, o de prevención de riesgos laborales.
- ❖ Ten en cuenta que si estás siendo objeto de un acoso discriminatorio (por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual) o de un acoso por razón de sexo, realizado por una tercera persona, pero dentro de las facultades de dirección empresarial (incluidos tus compañeros y compañeras) solo se considerara una infracción laboral muy grave, cuando el empresario conozca estos hechos y no hubiera hecho nada para impedirlo.
- ❖ La denuncia se puede presentar en el Departamento de recursos humanos de la empresa, o en el órgano que se diga en el Protocolo o Código ético para conocer de estos supuestos. Te deben sellar una copia de la denuncia con la fecha de presentación y el nombre de la persona que la ha recibido, o darte un escrito que te sirva de resguardo y que pruebe que has presentado la denuncia.
- ❖ Si trabajas en una empresa pequeña en la que no existen ninguno de estos instrumentos (ni comité de empresa, ni servicio de prevención de riesgos etc.), puedes presentar tu denuncia directamente ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante un Juzgado de guardia, e incluso en la Comisaría de policía (sobre todo si hay hechos que pueden constituir una conducta delictiva).

En los tribunales de lo social

¿Quién puede demandar?

- ❖ El trabajador/a víctima de discriminación o acoso por origen racial o étnico, y siempre que este quiera, pueden personarse como coadyuvantes el sindicato al que pertenezca o cualquier otro sindicato que tenga la consideración de más representativo. En los casos de discriminación, además, también pueden personarse, siempre si así lo quiere el trabajador/a, entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados.

- ▼ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), de oficio, cuando de las actas de infracción o comunicaciones se haya constatado la existencia de una discriminación por origen racial o étnico. Si después del acta de infracción de la ITSS, se ha llegado a algún acuerdo entre la víctima y la empresa y/o persona que discriminó o acosó, dicho acuerdo solo tendrá valor si se ha celebrado en presencia del Inspector que levantó acta o de la autoridad laboral.

¿A quién se puede demandar?

A la empresa, pero también a compañeros/as de trabajo que hayan incurrido en estos actos en el ámbito de las relaciones laborales, y a terceros que tengan relación con la empresa, y dentro del ámbito de la relación laboral, ya que la Ley reguladora de la jurisdicción social prevé que la víctima pueda dirigir pretensiones tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable.

¿Qué debe contener la demanda?

Hay que expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, ya sea un comportamiento discriminatorio o de acoso, presentando indicios razonables de su existencia, y la cuantía de la indemnización pretendida, especificando los daños y perjuicios.

- ★ Si el acto discriminatorio o el acoso, ha dado lugar a: despido u otra forma de extinción del contrato de trabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada, disfrute de vacaciones o vulneración de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, entonces la demanda tiene que ajustarse al procedimiento y a los plazos establecidos en la Ley para reclamar en cada una de estas materias, añadiendo a la demanda, no solo los indicios razonables de discriminación sino también la petición de indemnización derivada de discriminación y/o acoso.

¿Se pueden solicitar medidas cautelares en la demanda?

Sí. Además, en los casos de acoso, incluso en los que tienen como causa el origen racial o étnico, puede solicitarse en el mismo escrito de interposición de la demanda, la suspensión de la relación laboral, o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, y la reordenación o la reducción del tiempo de trabajo de quien presenta la demanda.

¿En los casos de discriminación y/o acoso por origen racial o étnico, corresponde al empresario probar que este no ha existido?

La inversión de la carga de la prueba (que sea el demandado quien pruebe un determinado hecho) no es automática; con la demanda hay que presentar indicios fundados de que dicho comportamiento ha existido (la discriminación por razón de origen

racial o étnico o el acoso), y ha tenido como consecuencia, por ejemplo, la extinción del contrato de trabajo. No basta con alegar la existencia de discriminación y/o acoso, sino que es preciso que en la demanda se establezca un indicio de prueba. Solo entonces, corresponderá a la parte demandada aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En los supuestos de acoso por razón de origen racial o étnico, es preciso ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la empresa (y que quede constancia documental tanto de la puesta en conocimiento de la dirección de la empresa, como de la respuesta de esta) a fin de que la empresa adopte las medidas oportunas para poner fin a esta situación. En caso de que no lo haga y el acoso continúe, la demanda debe dirigirse tanto contra la empresa como contra el acosador/a.

RECUERDA: La discriminación, directa o indirecta por origen racial o étnico, o el acoso por este motivo, pueden manifestarse en el acceso al empleo, durante la relación laboral o en la extinción de la misma. Una información básica sobre derechos, tanto laborales como de protección social puede evitar situaciones de desigualdad.





SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

¿Pueden excluirme de un proceso de selección por mi origen?

No, ya que esto supondría una forma de discriminación en el acceso al trabajo. El derecho a no ser discriminado directa o indirectamente por razón de origen racial o étnico está expresamente recogido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.1.c), art. 16.1, y art.17.1)). Tampoco podrás ser discriminado por razones de sexo, estado civil, edad, discapacidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación a un sindicato, vínculo de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa o lengua que hables dentro del Estado español.

¿Se pueden incluir en las entrevistas de trabajo preguntas o cuestiones relativas a mi nacionalidad, origen racial o étnico, género, religión, afiliación sindical y política, orientación sexual, o estado civil?

No, la entrevista debería ajustarse a los requisitos y condiciones necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.

¿Puedo negarme a contestar preguntas que tengan que ver con mi situación personal, origen racial o étnico, creencias y circunstancias familiares? Si no contesto ¿pueden excluirme del proceso de selección?

Puedes negarte. Durante la entrevista puedes rechazar cualquier pregunta que no esté vinculada con el desempeño del puesto de trabajo y no deberías ser excluido/a del proceso de selección por este motivo. Es cierto que probar la discriminación, si has sido excluido/a del proceso por esta razón es complicado, más aún si las preguntas únicamente constan de forma verbal.

RECUERDA: Según la LO 4/2000 de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, se considera como acto discriminatorio aquel que limite el acceso al trabajo al extranjero/a que se encuentre regularmente en España, solo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.



CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. Salario

¿Qué es el salario? ¿Qué es la nómina?

El salario está compuesto por las percepciones económicas, en dinero o en especie, que recibe el trabajador/a por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena.

La nómina es el documento o recibo individual que justifica que el trabajador/a ha recibido el salario debido.

¿Si trabajo en el servicio del hogar familiar, también debo recibir mi nómina?

Sí, con independencia de que trabajes a jornada completa, a tiempo parcial o por horas, has de recibir tu nómina (o recibo del salario). Recuerda que en ella han de figurar todas las percepciones salariales (tanto económicas como en especie, en su caso).

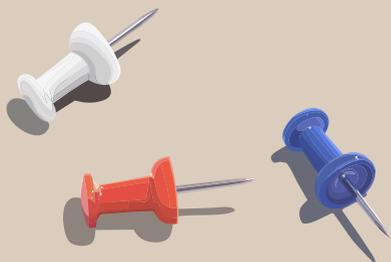
¿Puede el empresario pagarme menos por ser mujer o extranjero/a?

No. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración sin que pueda producirse discriminación alguna, por cualquiera de los motivos prohibidos por la ley.

¿Qué es el salario Mínimo Interprofesional (SMI)?

Es el establecido anualmente por el Gobierno, conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica a todas las actividades.

Para el año 2013 se ha establecido en: 645'30€ al mes, 21'51€ diarios. Pero recuerda, tienes que consultar tu convenio colectivo, para saber cuál es el salario pactado para el puesto de trabajo que desempeñas. El SMI es una referencia, pero la mayoría de los convenios colectivos establecen cuantías superiores para las distintas categorías profesionales.



¿Y cuál es el salario mínimo interprofesional de un trabajador/a eventual o temporero en el sector agrario?

En los casos en que la relación laboral no exceda de 120 días al año estos trabajadores/as percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas. En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 30,57€ por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores/as percibirán, conjuntamente con el salario indicado anteriormente, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

¿Y en el servicio del hogar familiar?

Es una de las pocas actividades que tienen como salario de referencia el SMI, pero el salario, será el que se pacte entre parte empleadora y trabajadora, siempre que se garantice que se cobra, como mínimo, el SMI en cómputo anual. Si se trata de una jornada a tiempo completo, 40 horas semanales, como mínimo, el salario anual ha de ser igual o superior a 9.034´20 euros, en el año 2013, porque han de computarse las pagas extraordinarias.

El caso más particular es el de quienes trabajan por horas para un mismo empleador (se considera "trabajo por horas" y no "trabajo a tiempo parcial" cuando el número de días que se trabaja para un mismo empleador no supera los 120 días al año). En estos casos, el SMI es de 5´05 euros la hora en el año 2013, y en esta cantidad están incluidas tanto las pagas extraordinarias, como los festivos y vacaciones. Por lo tanto, a una persona que trabaje por horas no hay obligación, por ejemplo, de abonarle pagas extraordinarias.

¿Qué es el salario en especie?

Son aquellas percepciones que tienen la consideración de salario pero que no se reciben en dinero, por ejemplo, la manutención o el alojamiento. En ningún caso, incluido el servicio del hogar familiar, el salario en especie puede suponer más del 30% de las percepciones salariales del trabajador. Y siempre ha de garantizarse que el trabajador o trabajadora, recibe como salario en metálico la cuantía íntegra del SMI.

Por ejemplo, en el servicio del hogar familiar, por una jornada completa, y en la que la parte trabajadora reciba salario en especie en forma de manutención y alojamiento, además de respetar la regla de que el alojamiento y manutención no pueden suponer más del 30% del salario, siempre deberá recibir en metálico, como mínimo el importe del SMI.

RECUERDA: si ya has renovado tu autorización de trabajo y residencia inicial y quieres reagrupar a algún miembro de tu familia (o quieres presentar la solicitud de reagrupación al mismo tiempo que la de la renovación), uno de los requisitos que debes reunir es contar con medios económicos suficientes para atender a las necesidades de tu familia. Para la concesión de la autorización, se valorará si es previsible que tu fuente de ingresos se mantenga durante el año siguiente, y para hacer esta valoración, se tendrá en cuenta cual ha sido la evolución de tus ingresos durante los seis meses anteriores a la solicitud.

3.2. Tiempo de trabajo

¿Cuál es el tiempo de descanso en una jornada laboral?

En general, entre el final de la jornada y el comienzo de la otra tiene que existir un mínimo de 12 horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que se haya pactado otra distribución (por convenio colectivo, acuerdo entre la empresa y los trabajadores etc.), pero siempre respetando el descanso mínimo de 12 horas entre una jornada y otra.

En el caso de los trabajadores menores de 18 años, estos no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.

Cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas diarias, se establece un mínimo de descanso que no será inferior a 15 minutos. Para los menores de 18 años este descanso será como mínimo de 30 minutos, cuando esta jornada continuada exceda de 4 horas y media.

¿Y en el servicio del hogar familiar?

Al igual que para el resto de trabajadores, entre una jornada y el inicio de la siguiente, han de transcurrir como mínimo 12 horas. Pero en el caso de las personas que pernecten en el hogar en el que trabajan (internas), el descanso, entre jornada y jornada, puede reducirse a 10 horas; las dos que restan hasta completar las 12 horas se tienen que compensar con tiempo de descanso en las cuatro semanas

siguientes; además en el caso de trabajo como personal interno, se dispondrán de dos horas diarias como mínimo para las comidas principales que no se computarán como tiempo de trabajo.

✖ ¿Es obligatorio hacer horas extraordinarias? ¿A cuánto se deben pagar? ¿Se cotiza por ellas en la Seguridad Social?

La realización de las horas extraordinarias es voluntaria, excepto en los supuestos, en los que, su realización se haya pactado o que figure en el convenio colectivo o contrato individual, pero siempre dentro de los límites establecidos: su número no puede ser superior a 80 horas al año.

El exceso de horas, necesarias para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes no computan como horas extraordinarias, aunque si se compensarán como tales.

Pueden ser remuneradas con una cuantía que no podrá ser inferior a la hora ordinaria, o canjeadas, por tiempos de descanso equivalentes retribuidos. En caso de ser retribuidas, su cuantía se fija mediante acuerdo entre partes o por convenio colectivo, y por estas horas se cotiza a la Seguridad Social.

✖ ¿Qué es el tiempo de presencia en el servicio del hogar familiar?

No son horas extraordinarias, es el tiempo que se permanece a disposición de la parte empleadora, pero sin realizar trabajo efectivo. Como máximo, pueden realizarse 20 horas de tiempo de presencia al mes, y la parte empleadora y la trabajadora tienen que pactar si van a ser retribuidas, al menos por el mismo salario que una hora ordinaria de trabajo o compensadas con tiempo de descanso. En el contrato de trabajo, deben figurar las horas de tiempo de presencia que se hayan acordado entre las partes y su régimen de retribución.

RECUERDA: si quieres solicitar una autorización de residencia y trabajo independiente del familiar que te reagrupó, entre otros requisitos, tendrás que contar con medios económicos suficientes. En el caso de que estos medios provengan de uno o varios contratos de trabajo por cuenta ajena, estos tendrán que tener una duración mínima de un año desde el momento de la solicitud y la retribución tendrá que ser igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional, mensual y a tiempo completo por 14 pagas. Hay supuestos excepcionales de acceso a una autorización independiente para las parejas o cónyuges en caso de ruptura del vínculo conyugal, muerte del reagrupante o víctimas de violencia de género.

3.3. Alojamiento

¿El empresario agrícola tiene la obligación de facilitar el alojamiento a los trabajadores/as temporeros que van a trabajar en las campañas agrícolas?

El empresario tiene la obligación de facilitar un alojamiento digno a los trabajadores/as extranjeros no comunitarios que acudan a trabajar en las campañas agrícolas con una autorización de residencia y trabajo de duración determinada. Sin embargo, esto no implica que el alojamiento sea gratuito, únicamente que obligatoriamente ha de facilitarse. Consulta tu convenio colectivo, pues en el mismo puede figurar la valoración del alojamiento ofrecido por el empleador y en todo caso, acude al delegado/a sindical tanto si las condiciones del lugar no ofrecen garantías de dignidad e higiene como para comprobar el precio que pagas por el mismo.

RECUERDA: para la concesión de autorizaciones de duración determinada en el sector agrario deberá garantizarse que los trabajadores temporeros serán alojados en condiciones de dignidad e higiene adecuadas. Además el empleador debe hacerse cargo de uno de los viajes, de venida a España o de retorno al país de origen, y de los traslados desde el punto de entrada en España al lugar de trabajo y viceversa.

3.4. Traslados

¿Mi empresa puede desplazarme para trabajar a otro lugar distinto de mi centro habitual de trabajo?

Se pueden distinguir dos tipos fundamentales de desplazamiento de trabajadores/as: el desplazamiento pactado inicialmente como condición del puesto de trabajo, y la movilidad geográfica sobrevenida que se regula en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos el desplazamiento puede implicar un cambio de residencia para el trabajador/a.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que estos residan en una población distinta de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

¿Existe algún procedimiento que la empresa deba seguir para llevar a cabo el desplazamiento?

Debes ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de

desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, tendrás derecho a un permiso de cuatro días laborables en tu domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

¿Existe una duración máxima para el desplazamiento?

Los desplazamientos cuya duración, en un período de tres años, exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

¿Y si en el servicio del hogar familiar, la familia para la que se trabaja, traslada su residencia a una localidad distinta?

Si la trabajadora o el trabajador, continúa prestando servicios en el nuevo domicilio durante siete días, se presume que continúa la relación laboral. Pero si la trabajadora o el trabajador no quiere trasladarse y prefiere no continuar con la relación laboral, tiene que comunicárselo al empleador (preferentemente por escrito) y tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente a 12 días naturales por año de trabajo.

RECUERDA: si eres titular de una autorización de residencia y trabajo inicial limitada por ocupación y provincia, el traslado a otra provincia puede requerir una modificación del ámbito de la autorización de trabajo y residencia.

3.5. Modificación de las condiciones de trabajo

¿Puede el empresario modificar mis condiciones de trabajo? ¿Existe algún requisito?

Sí. La dirección de la empresa podrá llevar a cabo modificaciones de las condiciones de trabajo.

Para hacerlo deben existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

¿Qué condiciones de trabajo pueden modificarse?

El empresario puede modificar, entre otras, las que afecten a las siguientes materias, ya estén recogidas en el contrato de trabajo o en acuerdos o convenios colectivos: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del

trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones.

¿Puedo adoptar alguna medida en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

Si resulta un perjuicio de las modificaciones realizadas (con la excepción de las modificaciones relativas al sistema de trabajo y rendimiento), tendrás derecho a rescindir tu contrato de trabajo y percibir una indemnización de, al menos, 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Si decides no rescindir tu contrato, pero no estás conforme con la decisión de la empresa podrás intentar impugnarla ante la jurisdicción social.

RECUERDA: los extranjeros tienen derecho a la tutela judicial efectiva. Los trabajadores y trabajadoras no comunitarios, pueden presentar una demanda por vulneración de derechos fundamentales ante la jurisdicción social, acompañada de indicios suficientes, de que una decisión de la empresa de modificación de las condiciones de trabajo ha estado ocasionada por motivos de discriminación por origen racial o étnico.



EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

¿Con cuántos días de antelación se tiene que avisar un despido?

El despido es la decisión unilateral del empresario de terminar la relación de trabajo asalariado con el trabajador/a o con los trabajadores.

Lo habitual es que en caso de despido te avisen, por escrito, con un periodo de antelación (preaviso) de quince días. En los contratos por obra o servicio, o de duración determinada, no haría falta cuando se ha finalizado la actividad o ha llegado la fecha de vencimiento, si bien se suele entregar asimismo al trabajador/a la carta de finalización de contrato con 15 días de antelación.

Dependiendo del tipo de despido, en el momento de la comunicación al trabajador, se ha de poner a su disposición la indemnización que corresponda.

Cuando el despido es disciplinario, tendrá que ser notificado por escrito, exponiendo los motivos y la fecha en que tendrá efecto.

¿Qué es el desistimiento en el servicio del hogar familiar? ¿Es lo mismo que un despido?

Es una forma de dar por terminado el contrato por voluntad del empleador; ha de comunicárselo por escrito al trabajador/a, dejando claro en la comunicación que la causa por la que el empleador da por finalizada la relación laboral, es el desistimiento. En ese mismo momento, ha de entregar al trabajador/a la indemnización correspondiente a los supuestos de desistimiento: el salario equivalente a 12 días naturales por año de servicio con el límite de seis mensualidades. El empleador además, puede optar por sustituir el preaviso necesario en los supuestos de desistimiento (de 20 días si la relación laboral ha durado más de un año, 7 días si ha durado menos), por una indemnización equivalente al salario del periodo de preaviso. Por lo tanto, esta cantidad se sumaría a la indemnización prevista para el desistimiento.

¿Y si me despiden durante el período de prueba?, ¿cuáles son las consecuencias?

El período de prueba es el tiempo estipulado desde la firma del contrato de trabajo hasta que éste se hace firme, y generalmente consta por escrito en dicho contrato. Salvo pacto al respecto en el convenio colectivo, el periodo máximo de prueba, establecido en el Estatuto de los Trabajadores es de 6 meses para los técnicos y de 2 meses para el resto de los trabajadores/as, incluidos los que trabajan en el servicio

del hogar familiar (en este caso el periodo de prueba se concierta por escrito). En el caso de las empresas de menos de 25 trabajadores, el periodo máximo de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados, no podrá exceder de los 3 meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan al trabajo que realice, como si fuera un trabajador de plantilla. Pero en lo que se refiere a la resolución de la relación laboral, en realidad no es un despido ya que hay diferencias: durante el periodo de prueba puede producirse el desistimiento tanto del empresario como del trabajador/a, con la consecuencia de que en estos casos no habrá indemnización. Aunque para el resto de los demás derechos laborales el contrato habrá producido todas las consecuencias: cotizaciones a la seguridad social, prestaciones etc.

En el servicio del hogar familiar el preaviso en caso de desistimiento durante el periodo de prueba, ya sea por voluntad de la parte empleadora o de la trabajadora, será el que ambas hubieran pactado, pero nunca superior a siete días.

¿He oído que existe un periodo de prueba de un año durante el cual me pueden despedir sin derecho a indemnización?

Esto sucede únicamente en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. No todas las empresas pueden acogerse a esta posibilidad, solamente las que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación, y hagan un contrato indefinido y a jornada completa. En este supuesto, el periodo de prueba será de un año, durante el cual se podrá producir el desistimiento del empresario sin derecho a indemnización.

Sin embargo no podrán hacerte este contrato, si con anterioridad ya has desempeñado las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier otra modalidad de contrato. Y una vez superado el periodo de prueba, la empresa deberá mantener tu contratación al menos 3 años, desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo si hay un despido disciplinario, o el contrato se extinga por causas objetivas.

¿Me pueden despedir si estoy de baja por enfermedad/accidente laboral?

Sí, pero te lo tienen que comunicar por escrito, exponiendo los motivos. Y tienes un plazo de 20 días para recurrirlo si no estás de acuerdo.

¿Qué es un despido improcedente?

Es aquel despido, que una vez recurrido por el trabajador/a, la sentencia declara que no se dan las causas de incumplimiento del trabajador, alegadas por el empresario para despedirlo. También puede ser improcedente por un defecto de forma (no se notifica por escrito especificando los hechos que lo motivan y la fecha en la

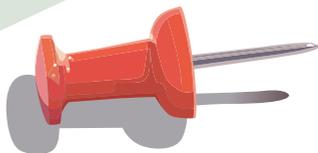
EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

POR UN
TRABAJO
DIGNO

que tendrá efectos), por despedir al representante de los trabajadores o a un delegado/a sindical, o si el trabajador/a estuviera afiliado a un sindicato y el empresario lo sabe y no da audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical de ese sindicato.

En el plazo de 5 días, el empresario tiene que optar por readmitir al trabajador/a (abonándole los salarios que dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la notificación de la sentencia), o por el pago de la indemnización correspondiente (33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades), con la finalización de la relación laboral.

RECUERDA: Uno de los supuestos de incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador/a, que motiva un despido disciplinario, es el acoso por razón de origen racial o étnico al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.





PROTECCIÓN SOCIAL

¿Por qué es tan importante estar dado de alta y cotizar a la Seguridad Social?

En primer lugar porque trabajar sin estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social, así como sin ingresar las cotizaciones correspondientes, es ilegal, y además el principal perjudicado es el trabajador/a.

Estar dado de alta en la Seguridad Social y cotizando por todos los días efectivamente trabajados, te va a permitir tener acceso a la asistencia sanitaria, estarás cubierto en caso de enfermedad común o profesional, o accidente de trabajo, pudiendo obtener las correspondientes pensiones de incapacidad, maternidad, paternidad, tener acceso a la prestación por desempleo (salvo en el caso de que trabajes en el servicio del hogar familiar, que no cotizan por desempleo), y por supuesto acceder a la pensión de jubilación.

Es obligación del empresario darte de alta en la Seguridad Social antes de iniciar el trabajo, y si la empresa no lo hace debes denunciarlo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si trabajas en el sector agrícola, es fundamental que tu empresario cotice por los días efectivamente trabajados, y no por menos, porque cuantos más días declarados tengas, más alta será tu base de cotización que es la que se toma de referencia para calcular la cuantía de las pensiones y otras prestaciones que te puedan corresponder, como por ej. una baja por accidente laboral, las cuales serán también más altas y dignas. Y en el caso de que estés en un periodo de inactividad laboral, también es importante que tú cotices, mediante el pago del "cupón", porque así evitarás tener en tu vida laboral periodos de carencia (de no cotización) que en el cómputo total tienen la consecuencia de bajar la cuantía de la pensión de jubilación a la que tengas derecho. Aunque si dejas de trabajar en este sector y estabas pagando el correspondiente "cupón", no olvides darte de baja ya que si dejas de pagarlo sin haber solicitado previamente la baja del sistema, generarás una deuda con la Seguridad Social.

¿Quién tiene que ingresar la cotización en el sistema especial de empleados de hogar?

En general, es la parte empleadora, la obligada al ingreso de la cotización; sin embargo en el supuesto de prestación de servicios durante menos de 60 horas al mes para un empleador, la parte trabajadora y la empleadora pueden llegar al acuerdo de que sea la trabajadora la responsable tanto de comunicar el alta, baja, variaciones de datos (siempre firmados por la parte empleadora), como del ingreso mensual de la cotización. Pero recuerda, que aunque hayáis llegado a este acuerdo, la cotización se reparte entre parte empleadora y trabajadora.

RECUERDA: Hay distintos supuestos de renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia. Pero en la mayoría de ellos la cotización a la Seguridad Social durante el periodo de vigencia de la autorización o parte del mismo, unido a otras condiciones, es un requisito fundamental para poder renovar la autorización.

¿Cuál es la diferencia entre accidente de trabajo, enfermedad común y enfermedad profesional?

Se considera enfermedad común cualquier patología o alteración de la salud que pueda padecer una persona a lo largo de su vida, como por ejemplo la hipertensión, diabetes etc.

Se entiende por accidente de trabajo aquella lesión que el trabajador/a sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Se entiende como enfermedad profesional aquella enfermedad contraída, como consecuencia del trabajo desarrollado por cuenta ajena.

¿Puede un trabajador/a extranjero/a ser beneficiario de una pensión por incapacidad?

Sí, en las mismas condiciones y cumpliendo los mismos requisitos que un trabajador/a español/a. En el caso de las prestaciones por incapacidad de la modalidad contributiva, se exigirá, el requisito general de estar afiliada al sistema de la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta.

Pero en el caso de la modalidad no contributiva, es preciso recordar que los requisitos para todos son:

- ♥ Ser mayor de dieciocho y menos de sesenta y cinco años de edad.
- ♥ Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.
- ♥ Estar afectado por una discapacidad o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento.
- ♥ Carecer de rentas o ingresos suficientes.

¿Qué es la prestación por maternidad?

Es una prestación que se reconoce a los trabajadores, durante los periodos de descanso legalmente establecidos, en los supuestos de maternidad, adopción,

acogimiento familiar y tutela, siempre que acrediten los requisitos exigidos en cada caso.

Se tendrá derecho a la prestación por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente, de acuerdo con las normas aplicables en cada caso.

¿Solo las mujeres son beneficiarias de la prestación por maternidad?

No, lo son los trabajadores por cuenta ajena, mujeres y hombres, que disfruten de los descansos que se incluyen en el permiso por maternidad. Se exige un periodo previo de cotización en función de la edad de la trabajadora o el trabajador, excepto en los casos de trabajadoras/es menores de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o por la que se constituye la adopción, y en general, en el caso de trabajadoras por cuenta ajena que en el caso de parto, reúnan todos los requisitos exigidos, excepto el periodo mínimo de cotización.

¿Qué es la prestación por paternidad?

Es una prestación que se reconoce a los trabajadores que suspendan el contrato de trabajo o que cesen en la actividad, durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. El padre tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo.

¿Qué es la prestación contributiva por desempleo?

Esta prestación protege la situación de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva o vean reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, entre un mínimo de 10 y un máximo de un 70 % respectivamente.

Para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir unos requisitos, la cotización previa del trabajador/a a la Seguridad Social por esta contingencia, dado que su financiación se efectúa por las cotizaciones de los trabajadores/as, empresarios y la aportación del Estado.

La prestación por desempleo no se puede denegar por hecho de ser extranjero/a, sea comunitario o extracomunitario, siempre que se posea una autorización de residencia y trabajo y que se cumplan los requisitos comunes a todos los trabajadores/as que se citan a continuación:

- ♥ Estar afiliados a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.

- ♥ Tener cubierto el período mínimo de cotización según viene determinado en la siguiente tabla, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

PERIODO DE COTIZACIÓN (EN DÍAS)	PERIODO DE PRESTACIÓN (EN DÍAS)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

- ♥ Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.
- ♥ No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador/a no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

- ♥ Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

¿Qué es el subsidio por desempleo?

El subsidio por desempleo es una prestación por desempleo no contributiva. Consiste de una prestación económica y, en su caso, el abono a la Seguridad Social de la cotización por jubilación. La acción protectora comprende, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesionales a favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable.

La duración y la cuantía están en función de la modalidad de subsidio a que se tenga derecho.

¿Pierdo el derecho a la prestación por desempleo si viajo a mi país de origen?

Tanto en el caso de la prestación contributiva como en el del subsidio por desempleo, si la salida de España es ocasional, por un tiempo máximo acumulado de 15 días naturales dentro de cada año natural, la prestación se mantiene. Pero si es un período continuado o no, superior a 15 días y de hasta 90 días naturales, como máximo dentro de cada año natural, la prestación se suspende, siempre que se haya comunicado previamente al Servicio Público de Empleo y haya sido autorizada por éste. Se podrá reanudar, cuando se vuelva a España, pero siempre cumpliendo todos los requisitos (comunicación y autorización por el Servicio Público de Empleo y estancia inferior a 90 días naturales).

En el supuesto de traslado de residencia al extranjero para búsqueda o realización de un trabajo, cooperación internacional o perfeccionamiento profesional, por un período continuado inferior a 12 meses, la prestación se suspende, siempre que se haya comunicado previamente al Servicio Público de Empleo Estatal y haya sido autorizado por éste. Si el período de traslado es superior, la prestación se extingue.

RECUERDA: Si percibes la prestación contributiva o el subsidio por desempleo, y quieres ausentarte del país por un período superior a 15 días, has de comunicarlo al Servicio Público de Empleo y ser autorizado por este.

¿Puedo cobrar la prestación contributiva por desempleo si retorno a mi país de origen?

Sí, a través del abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo, con estos requisitos:

- ♥ Ser nacional de un país que tenga Convenio bilateral con España en materia de Seguridad Social y tener residencia legal en España.
- ♥ Estar en desempleo e inscrito como demandante de empleo.
- ♥ Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.
- ♥ Asumir el compromiso de retornar al país de origen en el plazo máximo de 30 días naturales contando a partir de la fecha del primer pago en España y el de no retornar a España en el plazo de tres años.
- ♥ No estar incurso en los supuestos de prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería.

¿Cómo y cuándo se cobra el abono acumulado y anticipado de la prestación?

Se podrá recibir el importe anticipado y acumulado correspondiente a la prestación por desempleo de nivel contributivo que te corresponda o al importe que te reste por percibir en el momento de la solicitud de la medida.

El pago se efectuará en dos plazos:

- ♥ El 40% del importe en España, una vez reconocido el derecho.
- ♥ El 60% del importe restante en el país de origen transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la fecha del primer pago abonado en España y en el plazo máximo de 90 días desde aquel. Para recibir este abono, se deberá comparecer personalmente en la representación diplomática o consular española en el país de origen para acreditar tu retorno al mismo. En dicho momento deberás proceder a la entrega de la tarjeta de identidad de extranjero de la que eres titular.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) realizará este pago a partir de que le sea comunicada dicha comparecencia en la representación diplomática o consular por la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

RECUERDA: Si estás percibiendo una prestación por desempleo, o una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr tu inserción laboral o social, podrás renovar tu autorización de trabajo y residencia.



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios



FeS

Federación
de Servicios



CHTJ

Comercio, Hostelería-
Turismo y Juego



MCA

F. de Industria



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
invierte en tu Futuro