GUÍA LABORAL
EN MATERIA DE EXTRANJERÍA

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes

Dirección de la Sede Central: Calle Jinetes, nº 5, 29012 – Málaga
952 21 89 87
aem_malaga@yahoo.es
Asociación Marroquí-España
@amarroquimalaga
@asociacion.marroqui.malaga
@AsociacionMarroqui
Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 4

LEGISLACIÓN LABORAL EN ESPAÑA Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS 7

Constitución Española 7
Tratados Internacionales firmados por España 8
Derecho Comunitario 9
Legislación Estatal 9
Reforma Laboral aprobada en diciembre de 2021 10
Los Convenios Colectivos. 11

CONCEPTOS FUNDAMENTALES BÁSICOS EN LA RELACIÓN LABORAL 12

El Contrato laboral 12
La nómina 15

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL 18

Definición y tipos de discriminación 18
El acoso laboral 20
La discriminación laboral y la mujer, Perspectiva de género 20

PROCESO PARA DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RECURSOS 24

Cómo denunciar la discriminación laboral dentro del centro de trabajo 24
Denuncia ante las autoridades judiciales y administrativas 25

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

SECRETARIA DE ESTADO DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y ATENCIÓN HUMANITARIA

Cofinanciado por la UE

¿Eres una persona migrante y te gustaría informarte de tus DERECHOS LABORALES?

TENEMOS UN EQUIPO JURÍDICO a tu disposición

Nuestras vidas empiezan a terminar el día que guardamos silencio sobre las cosas que importan.

Martin Luther King jr.

El hecho de que exista una minoría privilegiada no compensa ni excusa, la situación de discriminación en la que vive el resto de sus compañeros.

Simone de Beauvoir

INTRODUCCIÓN

La persona extranjera que se encuentra en territorio español debe saber que, en materia laboral y de extranjería, existen en España una serie de derechos que le amparan y asisten, cuyo conocimiento básico es fundamental, no solo para normalizar su situación personal en el país, sino también para saber gestionar o solucionar cualquier problema de índole laboral que pueda surgir en el país donde ahora vive. Con esta guía, realizada por la **Asociación Marroquí para la Integración de los inmigrantes**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se pretende de una manera sencilla y práctica, que la persona tenga un conocimiento básico de los derechos que posee y de los instrumentos con los que cuenta para la resolución de cualquier duda o conflicto.

Lo primero que debe conocer es que, en España, la edad mínima para trabajar es de 16 años, aunque la mayoría de edad sea a los 18 años. Ahora bien, para que las personas de entre 16 a 18 años puedan trabajar, necesitan de una autorización especial de sus padres o tutores.

Aclarado lo anterior, también es importante saber que en España existen varias formas de trabajo, siendo los más comunes:

- **Trabajo por cuenta ajena;** es aquella persona que desempeña una persona que, voluntariamente, decide prestar sus servicios profesionales a una particular, empresa, organización, etc., es decir, a una tercera persona que va a ser su empleadora y que a cambio de su trabajo le va a proporcionar un salario. En estos casos, la persona empleadora le tiene que dar obligatoriamente de alta en el *Sistema General de la Seguridad Social*.

- **Trabajo por cuenta propia;** es la actividad profesional realizada por una persona de forma habitual, fuera del ámbito de la dirección de otra persona o empresa. Son los llamados autónomos y, en estos casos, es la persona trabajadora quien personalmente o a

través de una gestoría, asesoría o tercero, se tiene que dar de alta para poder trabajar en el *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*. Estos autónomos pueden a su vez dar o no, trabajo a otras personas, convirtiéndose así en empleadora para estos.

Asimismo, existe la posibilidad de trabajar por cuenta ajena y al mismo tiempo trabajar por cuenta propia, esta situación se denomina *Pluriactividad*. O incluso, en un único régimen, se puede trabajar para dos personas o empresas a la vez, conociéndose como *Pluriempleo*.

Estar dado de alta en el régimen que corresponda, según el trabajo que se desempeñe, es siempre de carácter obligatorio y constituye un derecho fundamental para trabajadores y trabajadoras, que contarán desde el momento de su alta, con la protección del Estado en casos de enfermedad, accidente, paro y jubilación.

Por último, es necesario mencionar que, en España, toda persona extranjera necesita la correspondiente autorización administrativa para ejercer cualquier actividad lucrativa, profesional o laboral. El primer paso para ello es conseguir acreditar frente a las autoridades correspondientes su situación personal y posterior identificación. Una vez determinada esta situación, sabremos identificar cuál es la normativa, general o especial, que le es aplicable a su situación particular. Así,

- *A nacionales de países que no son miembros de la Unión Europea*, les será de aplicación el Régimen General de Extranjería: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que regula el régimen general de extranjería, en la redacción dada por sus distintas modificaciones.

- *A la ciudadanía UE y a sus familias:* Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, por el que se contempla su régimen y el de sus familiares.

Estas personas tienen derecho a:

- Acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, para prestar o recibir servicios o para residir con carácter permanente después de haber desarrollado una actividad laboral en las mismas condiciones que nacionales españoles.

- Acceder a las ofertas de empleo público que se convoquen por las Administraciones públicas y contratarlas como personal laboral al servicio de éstas.

- La equiparación con personas nacionales en: salarios, promoción, formación profesional, Seguridad Social, condiciones de trabajo, afiliación sindical, etc.

- *A la ciudadanía británica, sus familiares y cualesquiera otras personas incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de retirada*, Decisión (UE) 2020/135 del Consejo, de 30 de enero de 2020 y Decisión de ejecución de la Comisión.

- *A personas solicitantes y beneficiarias de Protección internacional:* Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, por la que se determina a nacionales de terceros Estados con este régimen especial de protección y sus familiares.

- *A ciudadanía extranjera no comunitaria y jóvenes extutelados:* Real Decreto 903/2021, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

- *Profesionales de la inversión, emprendimiento, investigación, profesionales altamente cualificados, o traslados intraempresa-*

rial: Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, Sección 2ª «Movilidad Internacional», del Capítulo I, Título V «Internacionalización de la economía española», que regula determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza.

LEGISLACIÓN LABORAL EN ESPAÑA Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

Las leyes del ámbito laboral constituyen el instrumento regulador de las relaciones individuales de trabajo, así como el marco para que personas trabajadoras y emprendedoras regulen sus relaciones.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española entró en vigor el 29 de diciembre de 1978 y es la norma suprema del ordenamiento jurídico, a la que están sujetos tanto los poderes públicos como la ciudadanía española.

En sus artículos se recogen derechos fundamentales relacionados con la materia laboral, tales como:

- **Artículo 1.** España es un Estado Social y promueve como valores fundamentales la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- **Artículo 7.** Sindicatos como organismos de defensa y promoción de los intereses laborales y sociales de los trabajadores.
- **Artículo 14.** Sobre el derecho de igualdad y no discriminación.
- **Artículo 28.** Derecho a la sindicación.
- **Artículo 28.2.** Derecho a la huelga (RD-L 17/1977, de relaciones laborales).
- **Artículo 35.** Derecho y deber al trabajo y salario suficiente.
- **Artículo 37.** Derecho a la negociación colectiva y a tomar medidas de conflicto colectivo por trabajadores y empresarios.
- **Artículo 149.1.7.** El Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Al estar recogidos en la norma suprema de nuestro ordenamiento, son derechos que gozan de una especial protección y por ello reciben el nombre de "derechos fundamentales". Estos son: el derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio; la libre sindicación; derecho a la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo; el derecho a la huelga y el derecho de reunión.

TRATADOS INTERNACIONALES FIRMADOS POR ESPAÑA

En el ámbito laboral cabe destacar los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como, en aplicación subsidiaria, los derechos fundamentales recogidos en varias convenciones de derechos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Organización Internacional del Trabajo, desde 1919, está encargada de diseñar un sistema de normas basadas en los principios de dignidad, seguridad, libertad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de promover trabajos decentes.

Asimismo, cabe destacar, que España ha ratificado todos los Convenios fundamentales y de Gobernanza (prioritarios) en materia laboral promovidos por la OIT. Además, ha firmado 121 Convenios Técnicos y 1 Protocolo.

DERECHO COMUNITARIO

Las normas emanadas de las instituciones europeas han regulado, de forma concreta, varios aspectos del ámbito laboral de los Estados miembros para permitir la correcta aplicación de la libertad de circulación de personas trabajadoras.

Las directivas y reglamentos europeos han hecho hincapié en la protección del derecho a la igualdad de trabajadores y trabajadoras

comunitarias, entendiéndose como tales, a la ciudadanía de países miembros de la Unión, la libertad para establecerse en cualquier territorio y la celeridad en el cobro de retribuciones en caso de quiebra de la empresa.

LEGISLACIÓN ESTATAL

La normativa española está delimitada por lo que dispone la Constitución Española, el Estatuto de los trabajadores (en adelante, ET), la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, los reales decretos, leyes y demás normas jurídicas que lo desarrollan. Entre las normas jurídicas que rigen sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo destacan, además de la Constitución Española anteriormente citada, los siguientes:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,** por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Es la norma principal que rige los derechos de las personas trabajadoras en España.

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.**
  - Su objetivo primordial es la salvaguarda de la seguridad y la salud en el trabajo.

- **Real Decreto-Ley 5/1979,** de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

- **Ley Orgánica 11/1985,** de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
  - Esta Ley desarrolla el art.28.1 de la Constitución Española, por el que se establece el derecho a sindicarse libremente. Es decir, el derecho de la persona trabajadora a unirse a organizaciones que defiendan y protejan sus intereses.

- **Real Decreto Legislativo 1/1994,** de 20 de junio, de la Seguridad Social.

REFORMA LABORAL APROBADA EN DICIEMBRE DE 2021

Reforma Laboral aprobada en diciembre de 2021, mediante el *Real Decreto Ley 33/21,* de 28 de diciembre de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Este Real Decreto, que entró en vigor el 31 de marzo de 2022, tiene seis protagonistas fundamentales:

1. En primer lugar, desaparecen los Contratos por Obra y Servicio. Estos se reconfiguran con el denominado *Contrato por Circunstancias de la producción* y para sustitución del trabajador. Además, las sanciones por contrataciones temporales fraudulentas se endurecen considerablemente.

2. Otro elemento importante de la reforma laboral son los llamados Contratos de formación en alternancia. Con el fin de conciliar la vida académica con las primeras experiencias laborales, se desarrolla esta figura contractual con una duración máxima de un año.

3. Con el objetivo de reducir la temporalidad instalada en nuestro país, se potencia la figura de los contratos fijos discontinuos. Estos van dirigidos especialmente a aquellos trabajos cuya realización está vinculada con una determinada temporada o estación del año. Además, podrán utilizarse para la ejecución de contratas cuya actividad forma parte de la actividad normal de la empresa.

4. El cuarto elemento tiene especial vinculación a la normativa COVID-19, ya que se modifica la regulación de los ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo). Consiste en un mecanismo

administrativo que proteje a las empresas ante una situación laboral adversa y permite suspender de forma temporal la relación laboral con sus trabajadores y trabajadoras.

5. La reforma consigue mantener la importancia y prioridad del convenio empresarial frente a los convenios sectoriales, exceptuando lo relativo a la cuantía del salario. Además, en los casos donde un convenio haya concluido y haya sido denunciado, sin que exista acuerdo o solución para uno nuevo, la reforma laboral permite a este continuar vigente y no recurrir a uno de ámbito superior.

6. Por último, la reforma especifica que, durante la subcontratación de servicios, será de aplicación para las empresas contratistas, el convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Proceden de la negociación entre la patronal y los sindicatos. Concretamente, derivan de la negociación colectiva entre los representantes de las personas trabajadoras y las empresarias.

Estos convenios son fundamentales a la hora de conocer las normas que van a regir en nuestro trabajo. Cualquier duda sobre tus derechos y obligaciones, deberás acudir a estos acuerdos para solucionarlas.

Puede haber convenios sectoriales, es decir, para un determinado ámbito laboral o convenios de empresa, dirigidos a un centro de trabajo o empresa concreta. En ellos se debe concretar ciertas disposiciones contenidas en las leyes de forma genérica, como la duración de la jornada o el nivel retributivo. Los convenios deben ser respetados como si de leyes se tratara.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES BÁSICOS EN LA RELACIÓN LABORAL

En toda relación laboral hay una serie de elementos o conceptos cuyas nociones debemos saber para conocer nuestros derechos.

La forma de trabajo más común es el trabajo por cuenta ajena, es decir trabajar para otra persona física o jurídica (empresa) y a la que ya nos hemos referido con anterioridad.

EL CONTRATO LABORAL

Todo trabajo por cuenta ajena se perfecciona en el denominado contrato laboral, que es el documento que formaliza la relación laboral entre personas trabajadoras y empresarias, donde se especifican las claves del acuerdo. Este documento es vinculante para ambas partes, es decir, las obliga por igual, en virtud de las condiciones pactadas.

Todo contrato laboral debe recoger una serie de *elementos esenciales:*

- Nombre, apellidos, dirección y documento identificativo, en el caso de personas extranjeras, el NIE.
- Fecha de inicio y finalización del contrato.
- Descripción de la categoría profesional del puesto de trabajo.
- Importe del salario y de otras pagas adicionales (extraordinarias).
- Horario de la jornada laboral.

- Duración del periodo vacacional.

- Plazos para la comunicación de la finalización del contrato.

- También se hace constar el convenio colectivo aplicable y el periodo de prueba.

Para finalizar y debido a su gran importancia, aludimos a los *tipos de contratos* que existen en España, tras la Reforma laboral de 2022:

CONTRATO INDEFINIDO

A partir del 30 de marzo de 2022, se presumirá que nuestro contrato es indefinido, es decir, aquel que firmamos sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Puede ser verbal o escrito y el objetivo de la reforma de 2022, ha sido evitar la temporalidad y precariedad de muchos contratos.

Asimismo, debemos tener presente que esta reforma ha conllevado el aumento del Salario Mínimo Interprofesional a 1.000 euros.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA ARTÍCULO 15 DEL E.T.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En este caso, el tiempo máximo oscila entre los 6 meses y los 12 (este último supuesto si así lo recoge el convenio colectivo aplicable). Como claro ejemplo, se enmarcan las campañas agrícolas o navideñas (con un máximo de 90 días anuales, no consecutivos).

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA POR SUSTITUCIÓN

La persona sustituta podrá comenzar la prestación de servicios como máximo, 15 días previos a la sustitución. Ello posibilita un conocimiento más preciso de sus funciones en el puesto de trabajo.

CONTRATOS FORMATIVOS ARTÍCULO 11 DEL E.T.

CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA CON EL TRABAJO RETRIBUIDO POR CUENTA AJENA: ARTÍCULO 11.2 DEL E.T.

Tienen por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida, con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS: ARTÍCULO 11.3 DEL E.T.

Esta modalidad contractual podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario, un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dicho contrato podrá celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o dentro de los 5 años siguientes en caso de concertarse con una persona con discapacidad. A pesar de tener ciertos cambios, esta modalidad sustituye el antiguo contrato en prácticas.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO ARTÍCULO 16 DEL E.T.

Podrá aplicarse a aquellos trabajos de naturaleza estacional, vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (son los que antes se denominaban contratos temporales o fijos a tiempo parcial). Es decir, son trabajos estables, pero intermitentes en el tiempo.

Este tipo de contratos permite cobrar el desempleo durante esos meses del año donde no se trabaja. Podemos poner como ejemplo, los empleos de verano como socorrista, trabajos de recogida de fruta de temporada, o incluso conductores de autobús escolar.

LA NÓMINA

Este documento acredita el pago de las diferentes cantidades de dinero que conforman el sueldo de una persona trabajadora. Es de tremenda importancia ya que certifica que la empresa ha abonado las remuneraciones a las personas que trabajan para ella.

En él debemos incluir los pagos extras y cualesquiera descuentos que corresponda de acuerdo con la ley.

Los conceptos que debe incluir toda nómina son:

- El encabezado con los ***datos identificativos*** de las partes contratantes de la relación laboral.

- ***El periodo de liquidación,*** que es el periodo de tiempo retribuido según los días trabajados por el trabajador o trabajadora.

- ***El devengo:*** son los ingresos brutos obtenidos por la persona trabajadora y están compuestos por la suma de percepciones salariales y no salariales. Al resultado de dicha suma, se le aplican las deducciones, calculando así la base de cotización de la Seguridad social y la base imponible del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF).

- ***Percepciones salariales:*** es el salario bruto establecido en el Convenio Colectivo, es decir el dinero que percibe la persona trabajadora sin haberse practicado las retenciones fiscales. Una vez deducidas estas, se obtiene el salario neto.

- ***Percepciones no salariales:*** son los bienes y servicios que reciben trabadores y trabajadoras por parte de la empresa y que no tributan como salario, ni tienen deducción de IRPF ni tampoco cotizan a la Seguridad Social.
  - Son, por ejemplo, las *indemnizaciones o suplidos:* son aquellos gastos que la persona trabajadora ha tenido que adelantar para poder realizar su trabajo y que la empresa debe devolver y compensar en su nómina.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de .....de 20….. Total días ____

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales		
_____.....	_____	
_____.....	_____	
_____.....	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
_____.....	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
_____.....	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
_____.....	_____	
Otras percepciones no salariales		
_____.....	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....	.....	_____
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
B. TOTAL A DEDUCIR.....	.....	_____
	.....	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....	.....	_____
	..... de ..... de 20.....	
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ	

- Las prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social: por despido, suspensión o traslado, gastos pagados por la empresa por Incapacidad Temporal o desempleo y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

- ***Deducciones:*** El salario bruto es la suma de las percepciones salariales y no salariales, antes citadas. Pues bien, a dicho salario es al que hay que deducir o restar los importes de las llamadas deducciones, que son:
  - Las aportaciones de la persona trabajadora a las cotizaciones a la Seguridad Social. En estos casos, la empresaria asume la mayoría de la cuantía de la cotización (cuota patronal) y la otra parte un porcentaje menor (cuota obrera) y las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). El porcentaje de cotización puede variar según el trabajo.
  - Anticipo de la nómina, en su caso.
  - Pagos en especie que pudiera haber recibido la persona trabajadora.
  - Otras deducciones como pueden ser el pago de cuotas sindicales o la devolución de préstamos.

- Por último, **la cantidad líquida** a percibir, es decir, el salario que finalmente percibe la persona trabajadora. Además, el documento especificará el lugar de emisión de la nómina, la firma de las partes y el sello de la empresa.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

DEFINICIÓN Y TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Las principales causas de discriminación que puede sufrir una persona en su centro de trabajo se deben principalmente a motivos de:

- **De Género,** afecta a las mujeres y son aquellos casos en los que, en el lugar de trabajo, se produce desigualdad de cualquier índole entre mujeres y hombres.

- **De etnia,** hacen referencia a la discriminación laboral que pude sufrir cualquier persona por ser de una determinada etnia o por tener características personales asociadas a la misma, por ejemplo, el color de la piel o ciertas facciones.

- **Por orientación sexual,** se conoce como homofobia y hace referencia a cualquier tipo de discriminación hacia las personas por la tendencia de una persona a sentir atracción hacia otras personas o según el sexo y el género al que pertecenen.

- **Religión o ideología,** consiste en tratar diferente a personas que merecerían recibir el mismo trato, por el hecho de procesar una creencia diferente a la mayoría del grupo o centro de trabajo.

- **Por edad o circunstancias personales del trabajador/a,** la discriminación en estos casos consiste en tratar a una persona, en el ámbito laboral, de manera menos favorable que a otra argumentando circunstancias personales como, por ejemplo, tener una edad avanzada, ser de estatura baja, o cualquier otra que no tenga relación con la actividad a desempeñar.

De todos los **motivos de discriminación** reseñados en esta guía, nos centraremos en los relacionados con el ámbito laboral, como son la discriminación laboral por pertenecer a una determinada raza o etnia o tener diferentes creencias religiosas. Hay que aclarar que también es posible que una misma persona sufra discriminación por varios motivos y no uno solo. Por ejemplo, ser una persona racializada por su color de piel y, además, ser mujer.

Numerosos estudios acreditan que la discriminación laboral que padece una persona puede producirse de varias formas:

- **Directa:** son aquellos casos en los que la persona trabajadora sufre, de forma clara y visible, un trato laboral peor que otro en la misma situación, por el mero hecho de pertenecer a otro género, grupo de edad, etnia o ideología. Este tipo de discriminación laboral se encuentra prohibida expresamente por Ley.

- **Indirecta:** estos casos son más difícil de detectar y de entender, pues son aquellos supuestos en los que una norma, pacto o decisión, que no parece tener ningún ánimo discriminatorio provoca, sin embargo, una clara desventaja de una persona, respecto a las demás. Es el tipo de discriminación más frecuente y difícil de demostrar debido a esa apariencia de neutralidad del marco que la reviste.

Por ejemplo, la prohibición interna en un centro de trabajo de cubrirse la cabeza con cualquier indumentaria. Lo que a simple vista parece una norma que no perjudica a nadie directamente, existe una discriminación indirecta hacia las mujeres musulmanas que deseen hacer uso de su creencia religiosa y llevar el hiyab o velo islámico.

Y, también puede ser de varios tipos:

- **Horizontal** si es entre el personal trabajador.

- **Vertical** si es de arriba hacia abajo, es decir, se lleva a cabo por una persona con cargo superior.

EL ACOSO LABORAL

También conocido como **hostigamiento o mobbing** aparece definido por las Directivas de la Unión Europea 2000/43/CEE y 2000/78/CE, como toda conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo en el ámbito laboral.

En el ordenamiento jurídico español, el acoso se encuentra tipificado como delito en el artículo 173.1 del Código Penal, que lo define como el trato degradante que una persona causa a otra, menoscabando gravemente su integridad moral. Siendo la pena de seis meses a un año de prisión.

> **Artículo 173.1 del Código Penal:**
> *Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.*

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA MUJER, PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Las mujeres sufren en silencio la mayoría de los casos de **acoso laboral.** Este tipo de acoso puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido. Por ejemplo, cuando se encuentra amparada legalmente por su próxima maternidad y son apartadas de sus tareas habituales bajo el pretexto de que su situación les impide permanecer ahí. Sin embargo, es frecuente que esta medida no responda al interés de proteger

la salud de las mujeres, sino que se trate de una estrategia para aislar a la trabajadora y desvalorizar su trabajo con el fin de provocar su renuncia.

Otra forma de acoso que sufren principalmente las mujeres en el trabajo es el denominado **acoso sexual,** consistente en condicionar a una mujer de cualquier edad que, para conseguir un puesto de trabajo, permanecer en este, poder ascender en su posición o incluso evitar su despido, deberá realizar favores sexuales. Puede incluir actitudes verbales, no verbales o de carácter físico. Estas manifestaciones atentan contra la dignidad de la mujer que lo sufre, al generarse en un entorno intimatorio, degradante y ofensivo.

Debemos reflejar que este tipo de acoso lo sufren frecuentemente mujeres inmigrantes, dado que sus superiores e incluso compañeros, saben que no les denunciarán por miedo a las autoridades en los casos de falta de documentación.

LA BRECHA SALARIAL

El principio de igualdad de retribución se introdujo en el *Tratado de Roma de 1957,* sin embargo, la citada discriminación persiste en la sociedad y lo sufren especialmente las personas inmigrantes, jóvenes y la mujer de cualquier etnia o condición.

La brecha salarial se produce cuando una persona trabajadora gana de media menos que otra al desempeñar la misma actividad laboral. En el caso concreto de las mujeres, esto se denomina **brecha salarial de género,** y se produce cuando esta gana de media menos que el hombre, a pesar de estar igualmente cualificada, trabajar en las mismas condiciones, desarrollar las mismas funciones y tener la misma categoría ocupacional.

TECHO DE CRISTAL

El llamado "techo de cristal", representa uno de los mayores obstáculos al que se enfrentan las mujeres a la hora de crecer u obtener presencia en las organizaciones. Se puede definir como un conjunto de normas no escritas y arraigadas en las empresas que obstaculizan y dificultan a las mujeres para conseguir puestos de responsabilidad o de dirección.

Los motivos que ocasionan la existencia de esta brecha hoy en día se centran en que la sociedad sigue responsabilizando a la mujer de las labores del cuidado y, en definitiva, de todo lo relativo al ámbito privado. Si tuviéramos en cuenta las horas remuneradas y no remuneradas, son las mujeres las que acumulan más horas laborales. Todo ello, sin contar que son las mujeres las que asumen la interrupción de su carrera por cuestiones como la maternidad, el cuidado de los padres o las responsabilidades familiares, lo que afecta a su trabajo y al desarrollo profesional.

Todos estos factores combinados llevan a que la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres siga creciendo.

La eliminación de la brecha salarial es una cuestión de justicia e igualdad que, además beneficia la economía de los países al dotar a la mujer de mayor poder adquisitivo y evitar la pobreza. Por lo que, para evitar esta lacra las empresas, además de llevar a cabo los planes de igualdad, deben realizar auditorías salariales y demás actuaciones para reconocer esta situación y combatirla.

NOVEDADES 2022, DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN ESPAÑA

El Consejo de ministros del Gobierno de España ha acordado remitir a las Cortes Generales, a día 5 de abril de 2022, el Convenio 189 de la

Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas.

El Convenio 189 de la OIT, regula el trabajo decente y la igualdad de trato de este colectivo con el resto de las personas trabajadoras en cuanto a descansos y vacaciones. Además, su ratificación permitirá garantizar el derecho a la prestación por desempleo de las trabajadoras domésticas. La actual normativa española no permite a las empleadas del hogar cotizar por desempleo, de acuerdo con el carácter especial de su relación laboral. Tampoco les permiten cotizar por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), hecho que impide percibir indemnizaciones si su empleador es insolvente o desaparece, ni por situaciones de crisis económica. En cuanto a materia de prevención de riesgos laborales, también encontramos diferencias significativas con el resto de trabajadores y trabajadoras, debido a que el trabajo se realiza dentro del hogar y la Inspección de Trabajo no puede acceder al mismo.

La ratificación por España del Convenio 189 de la OIT, una década después de su aprobación, podría suponer la subsanación de todas estas vulneraciones de derechos. En el documento se contemplan derechos como, por ejemplo, descansos diarios y semanales, salario mínimo o gozar de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Asimismo, su artículo 14 obliga a los Estados a *"adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social".* Esto quiere decir que, una de las principales reivindicaciones de los colectivos y asociaciones de trabajadoras del hogar, podría verse cumplida con su inclusión al Régimen General y el acceso al subsidio por desempleo o paro.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha sido el verdadero artífice de este cambio de postura, debido a que sentencia a España por la discriminación que sufre este colectivo y le da un plazo 12 meses para modificar su legislación.

PROCESO PARA DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RECURSOS

La discriminación laboral se da cuando en un determinado centro de trabajo se trata diferente a una persona respecto de sus compañeros/as, por motivos ajenos al desempeño de su actividad laboral.

Esta lacra social que vulnera los derechos fundamentales de la persona que la sufre, fomenta los prejuicios y genera odios y rechazos que perjudican a las personas trabajadoras y al entorno laboral, lo que repercute negativamente sobre la propia empresa. En este sentido, es responsabilidad del Estado y de las distintas empresas, adoptar las medidas necesarias para evitar estas situaciones que todavía hoy en día persisten en todos los ámbitos. Estas medidas deben ir dirigidas a revisar las políticas internas de la compañía en cuanto a contratación, promoción interna, códigos éticos y, en definitiva, a fomentar y concienciar al personal, líderes y directivos, de la importancia de la igualdad, de la tolerancia y del respeto en el ámbito laboral.

CÓMO DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO

Cuando eres o te sientes víctima de discriminación laboral, debes hacer visible la misma siguiendo una serie de pautas:

- Tomar nota de la fecha y la hora en la que se han producido los incidentes y haz una breve descripción de los hechos.

- Recopila todas las pruebas, como por ejemplo grabaciones de

cámaras, mensajes, así como los datos de los testigos que hayan presenciado lo sucedido para que luego puedan contar los hechos.

Si la discriminación se produce por **compañeros/as** del lugar de trabajo, se debe informar a cargos superiores, para que adopten las medidas necesarias.

Si resulta que la discriminación viene de un **cargo superior,** se debe informar al ulterior jerárquico o al departamento de recursos humanos directamente, si el superior no adopta ninguna medida en evitación de esta.

En el caso de que la discriminación provenga del **máximo cargo,** se debe acudir directamente a las instituciones judiciales e interponer una denuncia.

DENUNCIA ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS

LA VÍA ADMINISTRATIVA

Deberemos presentar la denuncia en la *Inspección de Trabajo* a través de un formulario destinado a tal efecto, en el que se relaten los hechos de forma detallada y ordenada. Identificando a la persona y acompañándolo de copia del NIE o DNI y de las pruebas existentes, nombre y apellidos de testigos, si los hubiera, así como su dirección, localización de las grabaciones que pudiera haber, etc. La presentación puede ser personal o telemática.

Otra opción es a través del *Buzón de Lucha contra el Fraude Laboral,* cuya tramitación es anónima y se realiza por internet (la denuncia puede ser personal o de otra persona sabedora del caso).

LA VÍA JUDICIAL

ÁMBITO LABORAL

En este caso, la denuncia o demanda se presenta con las pruebas antes citadas en el Juzgado. En este caso, os aconsejamos que acudáis a un profesional que sea o bien abogado/a, especializada en materia laboral. Y en el caso de que se carezca de medios económicos se puede solicitar la designación de *letrado de oficio* en el Colegio de Abogados, mediante la petición de cita previa personalmente o de forma telemática en la página del colegio profesional.

Con la demanda, podremos solicitar una indemnización de daños y perjuicios y que se deje de realizar el comportamiento que está provocando el acoso. En este caso, el procedimiento judicial sería el de tutela de Derechos Fundamentales. Asimismo, tendremos la opción de solicitar la finalización de la relación laboral y por tanto, marcharse de la empresa con una indemnización equivalente al despido improcedente. Ambas acciones son complementarias, si se solicita la extinción se puede solicitar de manera adicional una indemnización de daños y perjuicios.

ÁMBITO PENAL

La discriminación puede constituir también en el ordenamiento español un delito tipificado en el articulo Artículo 314 del Código Penal.

> *"Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso*

> *de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses".*

En síntesis, lo que se protege con este artículo es el derecho de las personas trabajadoras a ser tratadas por igual y a no ser discriminadas en su puesto de trabajo en base al art. 14 Constitución Española.

En estos casos, la denuncia se puede efectuar ante la Policía Nacional, Autonómica o Local, así como en el Cuartel o Dependencia de la Guardia Civil, en el Juzgado en funciones de Guardia e incluso ante la Oficina de la Fiscalía.

Y si eres mujer y tu denuncia se basa en discriminación por razón de sexo, es importante que conozcas que puedes entregar tu queja, cuyo modelo en formato Word figura en la misma web, en el ***Instituto de la Mujer,*** bien por correo postal a calle Condesa de Venadito nº. 34. 28027 de Madrid, por email [buzonquejas@inmujeres.es] o en cualquier registro público de manera presencial o electrónica. La copia de la queja recibida y de toda la documentación aportada, será remitida a las personas físicas o jurídicas afectadas y a los organismos públicos competentes.

Para concluir, es importante recalcar que el Ministerio de Justicia, de acuerdo con la Ley 35/1995 de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, pone a disposición de víctimas de estos delitos, las oficinas correspondientes.

Estas oficinas se encuentran ubicadas en cada provincia del Estado y podréis encontrar su contacto en la Página Web de Gobierno de España. https://www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/ServletControlador?apartado=buscadorPorProvinciasForm&tipo=ATV&lang=es_es

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARIA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL
Y ATENCIÓN HUMANITARIA

Cofinanciado por la UE