

II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Guía Derechos básicos de los trabajadores inmigrantes



II Plan director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Guía Derechos básicos de los trabajadores inmigrantes



II Plan Director en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007)

Guía Derechos básicos de los trabajadores inmigrantes

Primera edición: noviembre 2006

Promueve: CC.OO. de Madrid

Dirige: Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid

D.L: M-46645-2006

Realización e impresión:



Oficina comercial:

C/ Sebastián Herrera 14, 1ª planta

Tel: 91 527 54 98/ 91 536 53 31

unigraficas@unigraficas.es

www.unigraficas.es

GUÍA DERECHOS BÁSICOS DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

ÍNDICE

Seguridad y salud en el trabajo	9
La contratación	12
Protección por desempleo	15
Retribución de los trabajadores por cuenta ajena	16
Jornada laboral, vacaciones anuales, permisos retribuidos, fiestas laborales	18
La Seguridad Social	21
Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	23
Los sindicatos y la sindicación de los trabajadores	24
Propuestas específicas de CC.OO. ante las distintas Administraciones . . .	28
Direcciones de interés	30



PRESENTACIÓN

El fenómeno de la inmigración está modificando el mundo laboral, no por ser novedoso —que no lo es— sino por su dimensión. De los cuatro millones de trabajadores de la Comunidad de Madrid, más de seiscientos mil son inmigrantes. Las razones de este fenómeno son económicas; prácticamente todos han inmigrado con la esperanza de encontrar un trabajo que les permita vivir. Han llegado y llegan desde todos los rincones del mundo, África, América, Europa y Asia; de todas las culturas e idiomas.

Son personas que tienen dificultades de idioma y por tanto de adaptación a las normas e incluso de poder acercarse al conocimiento de las leyes.

La actuación de las contratadas y subcontratadas, así como la desregulación de las condiciones de trabajo encuentran en la población inmigrante un colectivo de fácil explotación que acaban convirtiendo a estos trabajadores en mano de obra barata y “callada”.

Estas circunstancias hacen que el colectivo de trabajadores inmigrantes sea más vulnerable a los accidentes laborales y a los riesgos que comporta el trabajo.

Para CC.OO. de Madrid ha sido y es una preocupación esta situación y por eso, en el marco del *II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid*, acordamos junto a los demás firmantes tratar esta problemática de forma específica.

Hemos incorporado recursos especializados en prevención de riesgos laborales que desarrollan actividades en los colectivos, sectores productivos e industriales, comarcas y municipios, donde se encuentran trabajadores inmigrantes; realizamos actividades de asesoramiento directo tanto individual como colectivo y desarrollamos políticas informativas concretas como la elaboración de esta guía.



La publicación pretende ser una herramienta de fácil manejo por los trabajadores inmigrantes, donde hemos incorporado los derechos básicos que todo trabajador tiene y que esperamos contribuya a mejorar los niveles de protección de la salud de los trabajadores inmigrantes. La hemos desarrollado en cuatro idiomas: español, francés, árabe y rumano para cubrir el máximo de colectivos que tienen el mismo idioma.

Esta guía debe servir al trabajador inmigrante y también a nuestros delegados y delegadas, que son sus representantes, para que conociendo su problemática puedan trabajar con criterios universales a la hora de defender la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales, evitando los accidentes y la discriminación por razón de nacionalidad.

CARMELO PLAZA, *Secretario de Salud Laboral*

INTRODUCCIÓN

Los extranjeros y las extranjeras vienen a España y a la Comunidad de Madrid, entre otras razones, porque la economía española y la madrileña los están demandando. Es una inmigración de carácter económico o laboral, es decir, **los inmigrantes vienen a trabajar**.

El trabajo que se da a los inmigrantes que ya residen en nuestra región es **empleo precario y socialmente poco reconocido**; trabajos poco estables, con malas condiciones laborales, salariales, de salud, empleos poco seguros y sin derechos. En muchos casos inmigrantes irregulares acaban siendo explotados dentro de la economía sumergida.

Los sectores en que se ubican los inmigrantes –hogar, construcción, hostelería y servicios– son aquellos que tienen las condiciones laborales más precarias, donde se producen mayores irregularidades en la contratación y se dan más situaciones de abuso y explotación.

En la Comunidad de Madrid reside entre el 22 por ciento y el 25 por ciento del total de la población inmigrante en España. Esta población ha pasado de representar un 5 por ciento del total de la población madrileña en el año 2000 a situarse en el 14 por ciento en la actualidad.



**Contratación de extranjeros en la Comunidad de Madrid en 2005,
según género y sectores económicos**

Mes	TOTAL	% de extranjeros	Hombres	Mujeres	ACTIVIDAD ECONÓMICA				EDAD	
					Servicios	Construcción	Industria	Agricultura	25-29	30-39
enero	27.167	17,37	16.623	10.544	18.666	7.284	1.098	119	6.277	10.447
febrero	30.873	18,56	19.219	11.654	20.573	8.757	1.385	158	7.122	12.039
marzo	34.030	19,22	20.002	14.028	24.296	8.196	1.344	194	7.843	13.354
abril	36.326	20,04	22.475	13.851	24.583	9.756	1.610	377	8.468	13.984
mayo	42.613	21,65	26.266	16.347	29.309	10.959	1.914	431	10.265	15.966
junio	48.834	22,43	30.389	18.445	33.165	13.026	2.125	518		
julio	44.563	22,87	27.265	17.298	30.497	11.886	1.746	434	10.380	16.500
agosto	42.047	26,16	25.853	16.194	28.442	11.630	1.635	340	9.859	15.736
septiembre	52.093	24,27	32.425	19.668	34.231	15.288	2.217	357	12.184	19.469
octubre	50.323	21,26	30.182	20.141	34.919	12.907	2.116	381	11.731	18.972
noviembre	40.563	21,57	28.793	19.770	34.333	12.014	1.907	309	11.337	18.250
diciembre	39.522	20,94	22.902	16.620	29.384	8.576	1.320	242	9.344	14.902
TOTAL	496.954	21,39	302.394	194.560	342.398	130.279	20.417	3.860	104.804	169.619

La inmigración en la Comunidad de Madrid presenta unos rasgos comunes con el resto del Estado, como es el **carácter económico o laboral de esta inmigración**, pero también tiene unos rasgos específicos que deben ser tenidos en cuenta:

- Madrid ostenta la capitalidad del Estado
- la característica de su tejido productivo
- una inmigración muy reciente
- con una procedencia mayoritariamente latinoamericana.

1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.1 Introducción: Ser inmigrante conlleva un plus de riesgo

El estatus de persona inmigrada puede ser una fuente de desigualdades. Las experiencias en otros países nos dicen que los colectivos de inmigrantes suelen encontrarse en situaciones de marginación social, económica y cultural en el país de acogida. Esta marginación les hace más vulnerables.

Una de las expresiones de esta vulnerabilidad tiene que ver con la salud laboral. Así, con los primeros datos que nos proporcionan las estadísticas de lesiones por accidentes de trabajo en función de la nacionalidad, podemos comprobar que el riesgo de sufrir un accidente es muy diferente entre los que dicen tener nacionalidad española y los que dicen tener otra nacionalidad. Concretamente los inmigrantes tienen un riesgo de sufrir lesiones en el trabajo 4,4 veces mayor que los españoles de origen tanto en hombres como mujeres, y se repite en todos los grupos de edad.



Aunque la incidencia de lesiones en los hombres es bastante más alta, la diferencia en el riesgo de accidentarse es mayor entre las mujeres autóctonas y las mujeres extranjeras. Las mujeres inmigrantes tienen un riesgo relativo de sufrir lesiones por accidente de trabajo 5,5 veces superior al de las mujeres españolas y en el caso de lesiones mortales este riesgo se eleva hasta 6 veces. Sin embargo entre los hombres estos riesgos son de 3,9 y 4,4 respectivamente.

Por otra parte, parece que los trabajadores mayores, a partir de los 55 años, tienen experiencias laborales especialmente peligrosas, llegando a tener un riesgo de accidentarse casi 15 veces más alto que los trabajadores autóctonos de la misma edad, tanto en las lesiones no mortales como en las mortales.

1.2 Para proteger su salud y su seguridad, el trabajador tiene derecho a:

- **Ser informado directamente de los riesgos propios de su puesto de trabajo** y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia, así como de primeros auxilios.
- **Recibir una formación teórica y práctica** suficiente y adecuada en el **momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea** encomendada. Esta formación tiene que impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. Si se hace fuera de ésta se deberá descontar el tiempo utilizado.

- **Ser consultado y participar** en todas cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
- **Una vigilancia con reconocimientos médicos periódicos de salud**, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- **El empresario debe proporcionar los equipos de protección individual (EPI). El coste de éstos y otras medidas** relativas a la seguridad y salud en el trabajo **no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.**
- **Interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo**, si fuese necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
- En las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de seis trabajadores se pueden elegir **delegados de prevención.**

El delegado de prevención es tu representante con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su tarea es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores. Te representa y defiende tus derechos. Puedes acudir a él si tienes problemas de salud o seguridad relacionados con el trabajo.



2. LA CONTRATACIÓN

2.1 El contrato de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario, a cambio de una retribución. El contrato sirve también para demostrar la relación laboral. Si este acuerdo no está escrito se tienen más dificultades a la hora de hacer valer nuestros derechos.

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

2.2 Contratos que deben celebrarse por escrito.

■ Temporales:

En prácticas, para la formación, los de obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, a tiempo parcial, de inserción.

■ Indefinidos:

Ordinario, para el fomento de la contratación, a tiempo parcial, conversión de contratos temporales en indefinidos.

El contrato de trabajo realizado por un empleador con un trabajador de origen extranjero, sin permiso de trabajo o con denegación de permiso, es válido a todos los efectos.

2.2.1 Debe reflejarse en el contrato, al menos, lo siguientes requisitos:

- la identidad de las partes del contrato
- el domicilio social de la empresa, o en su caso el domicilio del empresario
- el tipo de contrato (indefinido, temporal: obra y servicio, formación, etc)
- la duración del contrato
- la categoría o grupo profesional y la función a desempeñar
- la duración y distribución de la jornada de trabajo u horario
- el salario mensual correspondiente a esa categoría
- el convenio que se aplica para esa empresa.

2.3 Relación laboral sin contrato escrito

En el caso de que no haya contrato escrito y el empleador negara la existencia de relación laboral, bien porque no quiere asumir el riesgo de ser sancionado administrativamente por falta grave, bien porque así rebaja notoriamente el precio de la mano de obra, se tiene que demostrar la existencia de relación laboral para así poder reclamar los derechos laborales (salarios impagados, cotizaciones a la Seguridad Social no realizadas, horas extras por exceso de jornada según convenio, etc.) y demás derechos implícitos a toda relación laboral.



2.4 Cómo demostrar la relación laboral

- **Con testigos**, pueden ser trabajadores donde se ha estado empleado; clientes; amigos (no familiares), etc.
- **Con documentos**, cualquier papel de medio de pago (cheque, etc.); documentos que tengas firmados en nombre de la empresa
- **Denunciando a la Inspección de Trabajo** cuando existe relación laboral o una vez terminada esta relación. La denuncia puede ser realizada por el interesado, por un delegado sindical o por el Sindicato. (Se tiene que identificar los datos del empresario y de la empresa o el centro de trabajo).

2.5 Cuando termina la relación laboral

Cuando se termine una relación laboral bien por cumplimiento del contrato o te despiden del trabajo, y el empleador no ha pagado lo que corresponde -según convenio, contrato o acuerdo- o cuando el despido se hace de forma injustificada debes primero asesorarte lo antes posible, por ejemplo en un sindicato y posteriormente reclamar tus derechos, demandando al empleador.

Existe un tiempo limitado para reclamar.

Si al finalizar una relación laboral te presentan la liquidación, la indemnización o el finiquito no tienes por qué firmarla si no estás seguro de las cantidades adeudadas.

Muy importante: si firmas el finiquito podrías estar renunciando a emprender futuras acciones legales. Asesórate en el sindicato antes de firmarlo: evitarás posibles problemas. Si no lo ves claro, escribe en el documento la expresión “no conforme”.

La ley establece la posibilidad de que, a petición del trabajador, esté presente en la firma del finiquito un representante de los trabajadores para asesorarle si fuese necesario. Por tanto, no dudes en solicitar ayuda a tu representante sindical antes de firmar el finiquito.

3. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

3.1 Prestación por desempleo

Tienen **derecho** a ella todos los trabajadores con 360 días o más de cotización, despedidos procedente o improcedentemente, por causas objetivas, por finalización de contrato, resolución de periodo de prueba o resolución del contrato por no-aceptación de movilidad geográfica o modificación de condiciones de trabajo y por expediente de regulación de empleo.

3.2 Subsidio de desempleo

Pueden ser **beneficiarios** los desempleados inscritos que no tengan otras rentas que superen el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional mensual y en quienes se dé alguno de los siguientes supuestos:



- hayan agotado el seguro de desempleo y tengan responsabilidades familiares
- hayan agotado el seguro de desempleo y sean mayores de 45 años
- sin tener derecho a seguro de desempleo, ni responsabilidades familiares hayan cotizado al menos seis meses
- sean mayores de 52 años, estén contemplados en supuestos anteriores, hayan cotizado al menos seis años por desempleo en su vida laboral y acrediten derecho a pensión en edad de jubilación
- emigrantes retornados que hayan trabajado seis meses desde su última salida de España y presos liberados que hayan pasado más de seis meses de condena.

4. RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

4.1 El salario

¿Qué es?

El salario o sueldo es la totalidad de las percepciones económicas que recibimos, en dinero o en especie, por la prestación profesional que desempeñamos. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El **principio de igualdad y no discriminación opera como otro límite a la fijación del salario** y emana de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución Española, así como de los

artículos 17 y 28 del Estatuto de los Trabajadores. Estos preceptos específicamente declaran nulos todos los pactos, estipulaciones o decisiones del empresario, incluidas las relativas al salario, que sean discriminatorios por razones sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, relación de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua.

4.2 Las nóminas o el recibo de salarios

El empresario tiene la obligación de facilitar al trabajador, juntamente con el salario, una nómina o un recibo de salarios -que se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente correspondan.

La nómina se referirá a meses naturales. Este recibo de salarios será firmado por el empresario y el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo. Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria también sirven como justificantes las comunicaciones de cobro de haberes que emite un banco.

Con la nómina podemos hacer el cálculo de las prestaciones de la S. Social que pueden corresponder en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación y hacer las reclamaciones oportunas si fuese necesario.



4.3 Las pagas extraordinarias

Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias anuales, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Si se acuerda en convenio podrá prorratearse su importe mensualmente.

Su percepción por tanto, depende del tiempo trabajado.

5. JORNADA, VACACIONES ANUALES, PERMISOS RETRIBUIDOS, FIESTAS LABORALES

5.1 Jornada laboral

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

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

La jornada diaria no puede superar las nueve horas

Descansos semanales. Los trabajadores tendrán derecho a un **descanso mínimo semanal** de día y medio ininterrumpido, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo.

5.2 Vacaciones anuales

Se llama vacaciones al disfrute continuado de varios días de descanso al año.

Son obligatorias y retribuidas.

- Su duración mínima es de 30 días naturales.
- Las fechas de disfrute se fijan por acuerdo entre empresario y trabajador y éste conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes. En caso de discrepancia hay que acudir a los Juzgados de lo Social.
- Las vacaciones son anuales, debiéndose disfrutar dentro del año natural.
- Las vacaciones a disfrutar se rigen por el principio de **proporcionalidad** según el tiempo trabajado. La regla es muy sencilla: si a doce meses de trabajo nos corresponden 30 días, por cada mes de trabajo nos corresponden 2 días y medio.
- Si se deja de prestar servicios (baja de la empresa) antes de que transcurra el año sin haber disfrutado las vacaciones, se percibirá el equivalente a 2 días y medio de salario por mes o fracción de mes trabajado.



5.3 Permisos retribuidos

Señalamos algunos de los más habituales o relevantes según el Estatuto de los Trabajadores.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo hay desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

5.4 Las fiestas laborales

- Se fijan anualmente.
- Deben ser retribuidas y no son recuperables.
- Son catorce al año, de las cuales dos serán locales.

6. LA SEGURIDAD SOCIAL

6.1 El alta de afiliación en la Seguridad Social

El empresario está obligado a dar de alta en la Seguridad Social al trabajador dentro de los cinco primeros días del comienzo de la relación laboral.

¿Cómo comprobar si se nos ha dado de alta en la Seguridad Social? Hay que solicitar un '*Certificado de Vida Laboral*' en las administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social. Si el trabajador comprueba el incumplimiento por parte del empleador del alta en la Seguridad Social, puede instar su alta por medio de un escrito sencillo donde consten: nombre, apellidos, fecha de comienzo de la relación laboral y datos de la empresa para la cual presta sus servicios.

6.2 Las prestaciones de la Seguridad Social

6.2.1 Asistencia sanitaria

Es la prestación de servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o



restablecer la salud de las personas.

Son titulares de esta prestación los trabajadores afiliados, en alta y en situación asimilable a la de alta, aunque el empresario incumpla esta obligación.

Las Contingencias que cubre son:

- enfermedad común y accidente no laboral
- enfermedad profesional y accidente de trabajo
- maternidad
- riesgo durante el embarazo.

Esta asistencia se presta desde el primer día en que se inicia la actividad laboral.

Si enfermamos por cualquier circunstancia que no sea como consecuencia de la relación laboral (catarros, operaciones derivadas de enfermedad común, accidentes no laborales, etc.), tenemos que **solicitar del médico** de atención primaria que nos corresponde por zona de residencia, la correspondiente **baja laboral**. Esta baja tiene que hacerse llegar a la empresa (empleador) en los tres días siguientes al hecho causante (baja laboral). El trabajador entregará al empresario el documento que pone "copia para la empresa" y guardará el documento que pone "copia para el trabajador". La baja laboral siempre especificará si es como consecuencia de enfermedad común o consecuencia de la relación laboral.

7. LAS MUTUAS LABORALES

El empresario está obligado a asociarse a una Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Si te accidentas en el puesto de trabajo o al ir al trabajo o volver de éste, la baja laboral la da la Mutua, a la cual hay que acudir y exigir que sea **baja laboral por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional**.

En tales casos, recuerda que las prestaciones de enfermería, hospitalización y medicinas son totalmente gratuitas. Mientras el trabajador esté de baja cobrará el sueldo que le corresponde. (El 75 por ciento de la base reguladora o el 100 por cien si así lo recoge el convenio).

Si no estás de acuerdo con la resolución de la mutua (por ejemplo, no te da la baja y no puedes trabajar; o al contrario, te da el alta y no puedes trabajar) entonces tendrás que hacer las siguientes gestiones:

- antes de salir de la mutua pedir una “Hoja de reclamaciones”
- rellenar dicha hoja de reclamaciones con tus palabras y de forma sencilla relatando los hechos
- devolver la hoja de reclamaciones y exigir que te den una copia
- informar a tu delegado de prevención de lo ocurrido (si lo tienes) acudir al sindicato con toda la documentación.



Mientras te encuentres en esta situación de baja seguirás cobrando el sueldo que te corresponde aunque el contrato de trabajo haya finalizado. En tal caso, si tienes derecho a la prestación por desempleo deberás solicitarla dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de alta médica.

8. LOS SINDICATOS Y LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

“Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (artículo 7 de la Constitución Española).

8.1 La representación sindical

La presencia de órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa es fruto de una larga evolución, en la que se ha combatido la postura empresarial que considera al conjunto de los trabajadores como una simple suma de individuos, sin trascendencia colectiva alguna.

Desde el punto de vista empresarial, la aparición de órganos de representación colectiva de los trabajadores, en el interior de la empresa y fuera de ella, supone una clara limitación de las atribuciones empresariales; su interlocutor en el proceso productivo no va a ser ya el trabajador individual carente de fuerza y de capacidad para

negociar mejoras y más dignas condiciones de trabajo, sino que la negociación se va a producir con representaciones colectivas de trabajadores, dotadas de facultades y medios que permiten, inicialmente, un mayor equilibrio entre capital y trabajo.

Desde la posición de los trabajadores, la constitución de sindicatos como instrumentos de promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales y la existencia de órganos de representación en el seno de las empresas ha supuesto la posibilidad de organizarse colectivamente, interviniendo de manera directa en la fijación de las condiciones de trabajo y limitando el absoluto poder empresarial existente hasta entonces para imponer, sin negociación alguna, tales condiciones.

Nuestro actual sistema de relaciones laborales se caracteriza por el hecho de que la organización y la acción colectiva de los trabajadores en la empresa se articula a través de un doble sistema de representación: de una parte, existe la llamada *representación unitaria* y, de otra, la *representación sindical*, ambas con competencias para el desarrollo de su actividad en el interior de la empresa.

Cuando se habla de representación unitaria de los trabajadores nos estamos refiriendo a delegados de personal, comité de empresa y comité intercentros. Se utiliza esta denominación de “unitaria” para poner de manifiesto que su elección es fruto de la voluntad del conjunto de trabajadores de un determinado centro de trabajo, expresada mediante elecciones sindicales; lo cual se traduce en el hecho de que representen al conjunto de la plantilla, con independencia de la afiliación sindical.



Tratándose de delegados de personal y de comités de empresa, la elección se lleva a cabo directamente por los propios trabajadores representados, mientras que para el comité intercentros la elección se produce por aquellos que previamente han obtenido, en las elecciones sindicales, la condición de representantes en los distintos centros de trabajo de una misma empresa, de forma que en estos casos no hablamos de elección directa sino de elección de segundo grado.

La representación sindical, a diferencia de la representación unitaria que se articula sobre la base de su elección por el conjunto de los trabajadores de la empresa, se organiza en torno a la figura del sindicato, de forma que los representantes sindicales obtienen un mandato representativo de los trabajadores afiliados al sindicato o de la propia estructura del mismo.

8.2 Comisiones Obreras (CC.OO.)

CC.OO. es el sindicato mayoritario, el más representativo del conjunto de la sociedad española.

Podemos decir que es una organización voluntaria y permanente de mujeres y de hombres que se organizan para:

- defender los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo
- conseguir que los trabajadores podamos ejercer de manera efectiva los derechos

laborales y sociales (derecho a un empleo estable y sin riesgo para la salud, a la igualdad entre hombres y mujeres, a la plena protección social, a la educación, a la sanidad, etc.)

- denunciar las situaciones de irregularidad, abuso o incumplimiento del ejercicio del derecho de los trabajadores
- reivindicar mejoras de las condiciones de trabajo y de vida, articulando su negociación y realizando un seguimiento de su cumplimiento (a través de la negociación colectiva de los convenios)

Además de defender la mejora de las condiciones laborales trabaja también para:

- aportar propuestas de carácter social a través de la participación en las Instituciones
- resolver el problema del desempleo
- evitar la discriminación laboral por razón de sexo
- fomentar la igualdad de trato en el empleo de los trabajadores foráneos en justa competencia con los mayoritarios.
- aumentar la calidad de la educación
- mejorar la sanidad



- preservar el medio ambiente
- fomentar la solidaridad
- etc.

9. PROPUESTAS ESPECÍFICAS DE CC.OO. ANTE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES

Un año después de la entrada en vigor del proceso de normalización, CC.OO. valora que se haya permitido la regularización de cerca de 140.000 trabajadores extranjeros, aunque todavía sigue siendo grave que 320.000 personas estén sin papeles, la mayoría de las cuales contratadas de forma irregular.

Por ello CC.OO. realiza las siguientes propuestas a las distintas administraciones afectadas a fin de garantizar la consolidación del empleo y potenciar los mecanismos de regularización permanente establecidos en el Reglamento de Extranjería, que permitan la reducción progresiva de los índices de inmigrantes en situación irregular y la lucha contra el empleo asimismo irregular.

A la Administración General del Estado

- Agilizar el proceso de Renovación de autorizaciones en curso.
- Crear un grupo de trabajo para el seguimiento de los procesos de Normalización con participación en las instituciones implicadas.

A la Administración Autonómica

- Mejorar y dignificar las condiciones de vida y trabajo de la población inmigrante.
- Promover un Pacto por la inmigración negociado con agentes económicos y sociales con un objetivo claro y conciso: luchar contra el fraude, la precariedad y la temporalidad, creando un Observatorio de la Inmigración.
- Fomentar mecanismos de participación e integración en nuestra sociedad.
- Potenciar la participación de los trabajadores inmigrantes en los procesos de formación continua.

A La Administración Local

- Trabajar contra el racismo y la xenofobia y comprometerse a la inserción laboral de estos trabajadores.

A los empresarios madrileños

- Trato digno y legal a las personas inmigrantes reconociendo su aportación al crecimiento y sostenimiento de los sectores productivos.
- Lucha contra el empleo irregular y el fraude.



10. DIRECCIONES DE INTERÉS

1. CITE

El Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) de CC.OO. de Madrid es el instrumento básico a través del cual asesoramos sobre los aspectos jurídico-sociales que afectan a las personas inmigradas en nuestra Comunidad, así como un punto de referencia esencial en la sensibilización y formación de profesionales, que demandan un mayor y mejor análisis del fenómeno migratorio en España.

En nuestro servicio de asesoría, que se realiza en diferentes municipios, se informa sobre trámites como obtención de permiso de residencia y/o trabajo, reagrupación familiar, expulsiones, procedimientos extraordinarios de regularización, nacionalidad, cédulas de inscripción, recursos administrativos, exención de visados, etcétera.

Centros CITE de CC.OO. en la Comunidad de Madrid (capital y comarcas)

Móstoles	C/ Badajoz, 35	91 646 05 50
Leganés	C/ Butarque, 8	91 680 23 74
Alcalá de Henares	Vía Complutense, 19	91 280 06 52
Collado Villalba	C/ Pardo Santallana, 44	91 850 60 48
Fuenlabrada	C/ Móstoles, 36 3º	91 690 85 11
Madrid	C/ Lope de Vega, 38	91 536 5320 - 52 10

2. OFRIM

La Oficina Regional para la Inmigración de la Comunidad de Madrid ofrece una Guía de Recursos para la Inmigración actualizada anualmente en la que podrás encontrar todo tipo de información sobre:

- Asociaciones de Inmigrantes
- Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y Agentes Sociales
- Organismos Internacionales
- Administración General del Estado
- Administración Autónoma Comunidad de Madrid
- Administración Local

Edita OFRIM

C/ Los Mesejo, 9. 28009 Madrid

- Información a inmigrantes: tel.: 900 210 133
- Información a ONGs y Administraciones Públicas: tel.: 91 551 47 54

Fax : 91 551 49 64

Correo electrónico: ofrim@comadrid.es

Internet: www.madrid.org/ofrim



3. CC.OO.

Direcciones de interés de Comisiones Obreras de Madrid

- C/ Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Centralita, tel.: 91 536 53 15
- Salud Laboral:
2ª planta. Tel.: 91 536 52 12 – 53 19
- Servicio de Inserción Socio Laboral (SILCO)
1ª planta. Tel.: 91 536 53 97
- Políticas Sociales y de Igualdad
5ª planta. Tel.: 91 536 87 04
- Mujer y Cooperación
5ª planta. Tel.: 91 536 87 04
- Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE)
1ª planta. Tel.: 91 536 53 20
- Fundación Madrid Paz y Solidaridad
C/ Sebastián Herrera, 14 - 1ª planta. Tel.: 91 506 31 75
28012 Madrid

Federaciones Regionales

- Construcción, Madera y Afines (FECOMA)
2º planta. Tel.: 91 536 53 86 - 53 81
- Comercio, Hostelería y Turismo (SICOHT)
4º planta. Tel.: 91 536 87 74 – 51 42
- Actividades Diversas (Limpieza, Servicios Domiciliarios, Asistencia...)
3º planta. Tel.: 91 536 51 69
- Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)
2º planta. Tel.: 91 536 53 88
- Agroalimentaria
3º planta. Tel.: 91 536 51 50
- Minerometalúrgica
6º planta. Tel.: 91 536 52 58
- Administración Pública (FSAP)
1º planta. Tel.: 91 536 53 34
- Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
3º planta. Tel.: 91 536 51 64
- Enseñanza
4º planta. Tel.: 91 536 51 00
- Pensionistas
1º planta. Tel.: 91 536 52 87



- Sanidad
3ª planta. Tel.: 91 536 51 84
- Comunicación y Transporte
4ª planta. Tel.: 91 536 53 00

Uniones Comarcales

Comarcal Arganda

C/ Maestro Miguel Chicote, 4
28500 **Arganda del Rey**
Tel.: 91 871 43 66

Comarcal Henares

Vía Complutense, 19
28807 **Alcalá de Henares**
Tel.: 91 280 06 52 / 06 53

- C/ Méjico, 1 y 3
28820 **Coslada**
Tel.: 91 231 39 62 / 39 63

- Avda. Constitución, 72
28850 **Torrejón de Ardoz**
Tel.: 91 656 44 44

Comarcal Noroeste

- C/ Pardo de Santallana, 44
28400 **Villalba**

Tel.: 91 850 60 48

- C/ Las Flores, 2 (patio)
28223 **Pozuelo de Alarcón**
Tel.: 917 159314

Comarcal Norte

- Avda. Valdelaparra, 106
28100 **Alcobendas**
Tel.: 91 662 6 108
- C/ Comercio, 31 y 33
28760 **Tres Cantos**
Tel: 91 804 50 79

Comarcal Oeste

- C/ Badajoz, 35 posterior
28931 **Móstoles**
Tel.: 91 646 05 50
- Avda. Leganés, 21
28924 **Alcorcón**
Tel.: 91 611 02 02
- **San Martín de Valdeiglesias**
Tel.: 91 861 12 36



Comarcal Sur

● C/ San José de Calasanz, 22
28902 **Getafe**
Tel.: 91 681 28 59

● C/ Móstoles, 36 3ª planta
28943 **Fuenlabrada**
Tel.: 91 690 85 11

● C/ Butarque, 8
28911 **Leganés**
Tel.: 91 680 23 74

● C/ Valladolid, 14
28980 **Parla**
Tel.: 91 699 51 48

● C/ Cañada Real de Toledo, 5
28320 **Pinto**
Tel.: 91 691 38 27

Comarcal Sureste

● C/ Carrera de Andalucía, 45
28300 **Aranjuez**
Tel.: 91 891 40 93

● Plaza Pintor Goya, 4
28350 **Ciempozuelos**

Tel.: 91 801 55 76

● C/ Felipe II, 5
28330 **San Martín de la Vega**
Tel.: 91 894 74 75

● Plaza del Romano, 5
28340 **Valdemoro**
Tel.: 91 895 05 47

4. Otras Direcciones de Interés

● ***Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social***
C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tel.: 91 363 56 00

● ***Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)***
C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Tel.: 91 420 57 96

● ***Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)***
Servicios Centrales
C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Tel.: 91 363 41 00



El fenómeno de la inmigración está modificando el mundo laboral. Los datos indican que de los cuatro millones de trabajadores que hay en la Comunidad de Madrid, 600.000 son inmigrantes que llegan de todos los rincones del mundo en busca de una mejora económica.

Las personas inmigrantes presentan serias dificultades para poder comunicarse en nuestro idioma; de ahí la necesidad de esta guía que CC.OO. de Madrid edita en varios lenguajes (castellano, francés, rumano y árabe), para que los distintos grupos puedan saber en su mismo idioma la adaptación de normas e incluso acercarse al conocimiento de las leyes.

La población inmigrante es un colectivo de fácil explotación laboral que acaba convirtiéndose en mano de obra barata y “callada” y por eso más vulnerable a los accidentes laborales.

Esta publicación, de fácil manejo, incorpora los derechos básicos que todo trabajador tiene. A destacar la seguridad y salud en el trabajo, la contratación, la protección por desempleo, la retribución, jornada laboral, vacaciones, permisos retribuidos y fiestas laborales, la Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes, los sindicatos, la sindicación, propuestas de CC.OO. y direcciones de interés.