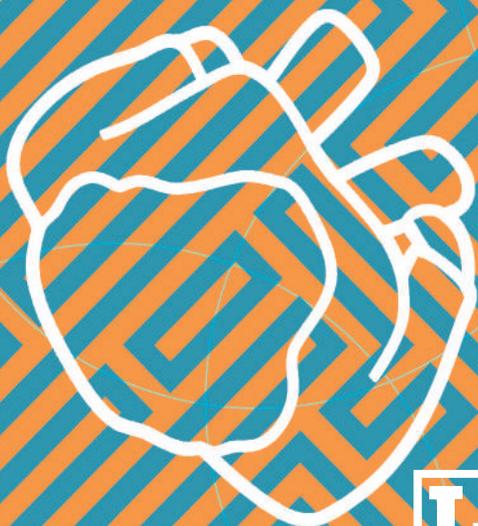


guía

de derechos para personas
trabajadoras migradas
y racializadas



LAB

GUÍA DE DERECHOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS MIGRADAS Y RACIALIZADAS

Derechos laborales y claves
para una acción sindical antirracista



Guía



Puntos de partida

[Intro]

¿Por qué y para qué esta GUÍA?

[Situarnos]

Euskal Herria y LAB

[Recuerda]

Eres una persona con derechos

No tener contrato no significa que no exista la relación laboral

Enrédate y organízate



Aterrizando derechos laborales y compartiendo claves antirracistas

[Antes]

La entrevista

[Durante]

- El contrato
- El salario
- Los tiempos de trabajo
- Los tiempos de descanso
- La Seguridad Social
- La salud laboral

[Al finalizar]

Acuerdos, despidos y excedencias.
Liquidación y finiquito.
Plazos para reclamar.



Pistas para seguir caminando

[Derechos para todas]

[Acción sindical antirracista]

¿Y después de esta Guía, qué?

Información útil

[INTRO]

¿Por qué y para qué esta GUÍA?

Las y los trabajadores migrados y racializados como sujetos de derechos y parte importante de la clase trabajadora en Euskal Herria

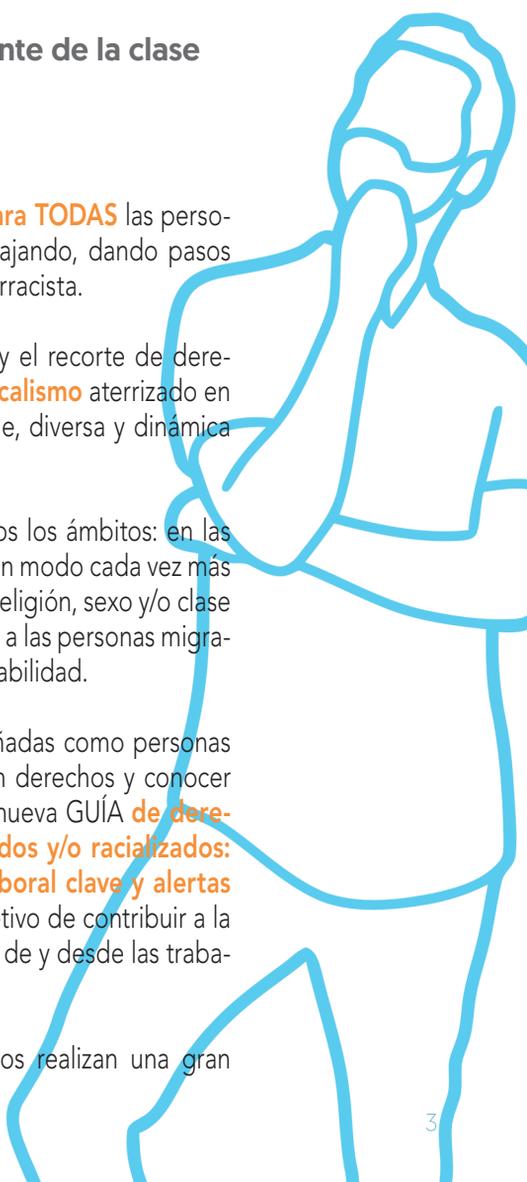
En el sindicato **LAB queremos ser una casa para TODAS** las personas trabajadoras. En ese sentido estamos trabajando, dando pasos concretos como la creación de la Secretaría Antirracista.

Frente a la precarización, el empobrecimiento y el recorte de derechos, nuestra apuesta es recrear un **nuevo sindicalismo** aterrizado en las realidades de una sujeta trabajadora múltiple, diversa y dinámica en Euskal Herria.

Hay racismo en Euskal Herria y permea en todos los ámbitos: en las instituciones, en las calles y en los empleos. De un modo cada vez más evidente: situación administrativa, raza, idioma, religión, sexo y/o clase social son utilizadas por la patronal para explotar a las personas migradas; muchas en una situación de especial vulnerabilidad.

Hoy la información es poder. Para no ser engañadas como personas trabajadoras es importante saber que se tienen derechos y conocer cuáles son. Por ello, desde LAB lanzamos esta nueva GUÍA **de derechos para trabajadoras y trabajadores migrados y/o racializados**: una herramienta útil que brinda **información laboral clave y alertas para la acción sindical antirracista**, con el objetivo de contribuir a la defensa de derechos y la organización colectiva de y desde las trabajadoras migradas y/o racializadas.

Las y los trabajadores migrados y/o racializados realizan una gran





aportación social y política en este territorio. En LAB hemos crecido y nos estamos transformando positivamente gracias a nuestro compromiso y presencia en procesos laborales y sociales, de los que hemos aprendido cosas que no imaginábamos. Desde nuestro lugar, como organización sindical, trabajamos por **una Euskal Herria libre y soberana, con derechos y oportunidades para todas las personas.**■

[SITUAR-NOS]

Euskal Herria y LAB

Euskal Herria (EH) es un pequeño país ubicado a ambos lados de los Pirineos: en Iparralde (País Vasco Norte) y en Hegoalde (País Vasco Sur). Tiene una población de unos tres millones de habitantes y una superficie de 20.000 kilómetros cuadrados. Lo integran siete provincias: Araba, Bizkaia, Gipuzkoa, Nafarroa, Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa.

Este territorio se encuentra marcado por un conflicto político con los Estados español y francés, que le niegan el derecho a la autodeterminación como país soberano, y le impiden contar con herramientas de Estado para tomar decisiones en ámbitos estratégicos que garanticen unas vidas dignas a quienes aquí vivimos.

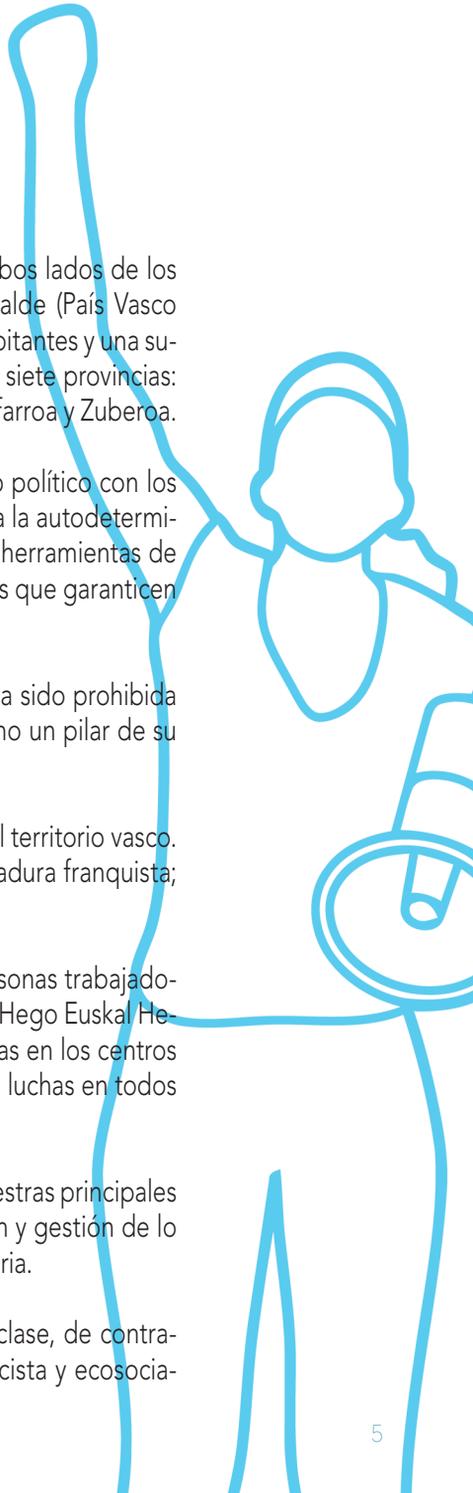
El euskera es la lengua que habla el pueblo vasco. Ha sido prohibida y perseguida pero ha resistido y se ha reavivado como un pilar de su cultura.

LAB es el único sindicato nacional presente en todo el territorio vasco. Se crea, primero, en Hegoalde en 1974 en plena dictadura franquista; y, posteriormente, se extiende a Iparralde en el 2000.

En la actualidad LAB cuenta con cerca de 47.000 personas trabajadoras afiliadas, con casi un 19% de representatividad en Hego Euskal Herria y con más de 4.000 delegados y delegadas electas en los centros de trabajo. Como organización confederal, desarrolla luchas en todos los sectores.

El Marco Vasco de Relaciones Laborales es una de nuestras principales reivindicaciones como espacio de soberanía, decisión y gestión de lo relacionado con los derechos laborales en Euskal Herria.

LAB es un sindicato independentista, abertzale, de clase, de contrapoder, euskaldun, internacionalista, feminista, antirracista y ecosocia-





lista. Apostamos por una acción socio-sindical integral; que pelea por las condiciones laborales y por las condiciones de vida de las personas y que tiene presencia en los centros de empleo y en los barrios y pueblos de Euskal Herria. ■

RECUERDA...

La patronal se lucra exprimiendo especialmente a las personas trabajadoras migradas y racializadas. Lejos de ser casos aislados, éstas son dinámicas estructurales de este sistema clasista, racista, machista, colonial... en el que tener un empleo y mantenerlo se ha convertido, para muchas personas en un "privilegio".

Los procesos migratorios y las diversas vidas no son lineales. Es importante identificar dónde y cómo se encuentra cada persona, para partir de las condiciones y realidades concretas y recrear desde ahí una acción sindical antirracista.

→ **ERES UNA PERSONA CON DERECHOS**
Como persona trabajadora tienes derechos, independientemente de la situación administrativa en la que te encuentres. Es importante que sepas cuáles son. La información correcta en el momento indicado permite tomar decisiones acertadas.

→ **NO TENER CONTRATO ESCRITO NO SIGNIFICA QUE NO EXISTA LA RELACIÓN LABORAL**
Es más, cuando no hay contrato escrito se presume la relación como indefinida y a jornada completa. Aunque no se tenga un contrato escrito, se tienen derechos laborales. Las normas y convenios se deberían aplicar en las mismas condiciones.

→ **ENRÉDATE Y ORGANIZATE JUNTO A OTRAS Y OTROS**
Si conocer tus derechos te quita vendas de los ojos, compartir y enredarte con otras y otros es el antídoto frente a las vulneraciones y abusos. Acude al sindicato, no tengas miedo de preguntar. En LAB tienes tu lugar, te esperamos... ¡Anímate!
<https://www.lab.eus/es/sedes/>



**NO ESTÁS SOLA, ACUDE AL SINDICATO, INFÓRMATE.
EL APOYO MUTUO ES FUNDAMENTAL. NOSOTRAS
TE ACOMPAÑAREMOS EN EL PROCESO**



“En la entrevista me pintaron todo perfecto, luego empezó la realidad...”

ANTES DE INICIAR UNA RELACIÓN LABORAL

LA ENTREVISTA

La entrevista de trabajo es el momento en que la parte trabajadora y la empleadora suelen pactar algunas de las principales obligaciones y derechos del empleo (tareas, responsabilidades, etc). La empleadora valora si la trabajadora cumple con el perfil solicitado y la trabajadora decide si le interesa o no el empleo.



RECUERDA_ Una entrevista laboral es una especie de negociación entre dos partes que no suelen estar en igualdad de condiciones. La parte trabajadora necesita el empleo y eso puede significar una situación de desventaja. Siendo conscientes de esa asimetría, en la medida de lo posible, es importante que sepas que puedes plantear algunos de los derechos que consideres más oportunos como: salario, pagas extras, nómina, horas extra, jornada, descansos, festivos, vacaciones, funciones y responsabilidades.

En ese sentido, antes de acudir a la entrevista infórmate sobre el sector o convenio que se trate, así podrás argumentar mejor y evitar que te engañen. La información adecuada permite tener un plan, una estrategia en el caso de que no tengas más opción que aceptar determinadas condiciones.



¡ATENCIÓN!

- ▶ No des nada por supuesto, pregunta siempre las dudas que tengas.
- ▶ Registra todos los acuerdos alcanzados en la entrevista, guarda pruebas.

- Si no tienes un contrato escrito, las pruebas te ayudarán.
- Si lo tienes, también, porque no todo lo que se dice en la entrevista se recoge luego bien en el contrato ni se respeta en la realidad.





“Aguanté un montón de cosas, porque me habían prometido que cuando cumpliera el tiempo necesario me harían el contrato. Cuando llegó ese día me echaron a la calle y contrataron a otra persona sin papeles...”

DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

El contrato

El **contrato de trabajo** expresa el acuerdo entre la parte empleadora y la trabajadora sobre los derechos y obligaciones que ambas asumen al formalizar la relación laboral. La actividad económica define el tipo de contrato. La empleadora debe comunicar a la oficina pública de empleo, dentro de los 10 días de su concertación, el contenido del mismo y entregar una copia a la trabajadora. Existen diferentes tipos de contrato y pueden ser por escrito u orales. **¿Qué tiene que recoger un contrato?** Los datos físicos o jurídicos de la parte empleadora y de la trabajadora (nombre y apellidos); dirección del centro de trabajo; fecha de inicio; tipo de contrato; categoría y/o funciones; horarios, descansos, salario y pagas extras el convenio a aplicar en su caso.



RECUERDA Si tienes permiso de residencia y trabajo es importante que tengas contrato escrito registrado en la Seguridad Social. Es tu derecho y puerta de acceso a otros derechos importantes.

Verifica que tu contrato no esté en fraude de ley. Muchas veces se realizan contratos temporales que tendrían que ser indefinidos.

Si no tienes aún el permiso de residencia, legalmente no podrías acceder a un contrato escrito. La Ley de Extranjería española obliga a estar al menos tres años en el territorio del Estado español hasta poder tramitar un permiso de arraigo social. Si una sentencia judicial confirma que ha existido una relación laboral de seis meses o más y tu tiempo

de estancia en el territorios supera el año, puedes solicitar el permiso de residencia por la vía de la autorización por colaboración con la autoridad laboral.



¡ATENCIÓN!

- ▶ ¡No tener contrato escrito no significa no tener derechos!
- ▶ Si puedes, exige contrato e intenta que este refleje todo correctamente. El deterioro de condiciones o cobrar parte del salario “en B” te pueden perjudicar al momento de renovar permisos. Es requisito que el contrato sea por ciertos ingresos, jornada y duración.
- ▶ Registra todo lo que acuerdes oralmente con pruebas válidas. Así, llegado el caso, podrás demostrar la existencia de la relación y las condiciones efectivas en las que te encuentras.



“Creía que cobraba bien porque se respetaba el salario mínimo legal, pero resulta que por trabajar todas esas horas a la semana me correspondía mucho más...”

EL SALARIO

Salario mínimo, pagas extraordinarias, NÓMINA

El **salario es** la retribución económica, en dinero o en especie¹, que recibe periódicamente la trabajadora a cambio de su trabajo. Se calcula según el tiempo efectivo y los descansos computables como trabajo. El gobierno estatal establece el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** como mínimo bruto anual. Se calcula sobre la jornada semanal de 40 horas y establece un precio hora. Los convenios o acuerdos pueden mejorar el SMI, pero nunca estar por debajo.

Las **pagas extras** son el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Una en diciembre y otra, según convenio o acuerdo entre las partes. La nómina **es el justificante de pago**, la parte tiene obligación de entregarlo a la persona empleada según el modelo oficial o del convenio.



RECUERDA Si tienes contrato escrito es importante registrar los pagos mediante una nómina o documento legal semejante. La nómina debe reflejar el importe real percibido que tiene que ser el que figura en el contrato. Si no tienes contrato escrito, es difícil que te faciliten una nómina porque la parte empleadora estaría generando una infracción.

1. En algunos sectores de carácter especial se utiliza el pago de una parte del salario en especie; como descuento por los gastos por alojamiento y manutención que puede generar una trabajadora. Este salario en especie no puede superar el 30% del total ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra del SMI.



¡ATENCIÓN!

- ▶ Registra con pruebas válidas el salario que percibes.
 - Guarda los mensajes de texto, WhatsApp o audios donde te comunican los pagos.

Solicita que te hagan ingresos bancarios, así queda reflejado. Si no, hazte tú auto-ingresos los días de cobro con el concepto “cobro nómina mes x”.

Si en la nómina figura un importe y en mano recibes otro; ten en cuenta que los cálculos de bajas, cantidades o despidos se hacen sobre lo que figure por escrito. Lo que recibirás será menor a lo que realmente te correspondería.

- ▶ El salario percibido tiene que ser proporcional a las horas trabajadas, no vale sólo con que sea igual o superior al SMI.
- ▶ Mismas funciones y horarios, mismo salario. La situación administrativa no debe ser motivo de reducción salarial.
- ▶ Es ilegal que la empleadora te retenga o te cuide el salario. ¡Es tu dinero, te lo has ganado!



“Mi horario no se respetaba, siempre surgían cosas y me tenía que quedar mucho más tiempo...”

LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Jornada ordinaria, horas extra, trabajo nocturno, a turnos

El tiempo de trabajo se pacta a través del horario en la entrevista y tiene que figurar en el contrato. La **jornada laboral ordinaria máxima** es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, debe mediar un mínimo de 12 horas. La jornada diaria no puede ser superior a 9 horas, salvo convenio o acuerdo de otra distribución y respetando el descanso entre jornadas. Las horas **extraordinarias** son las de trabajo efectivo realizado fuera de la jornada ordinaria. Se tienen que pagar al menos por el mismo precio hora de las ordinarias o compensar por tiempo de descanso en los primeros 4 meses desde su realización. Como máximo se pueden hacer 80 horas extraordinarias al año. El **trabajo nocturno** es el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Tiene una retribución específica y no puede exceder las 8 horas diarias de media durante 15 días. Es **trabajo a turnos** cuando hay rotación de horarios entre trabajadoras que realizan sucesivamente las mismas funciones.



RECUERDA

Es importante que se respete el horario laboral y que se retribuya el tiempo extra trabajado, en dinero o en tiempo de descanso remunerado dentro del plazo estipulado para su compensación.

Las diferencias de cantidades que es el dinero que te hubiese correspondido cobrar por el tiempo extra trabajado se pueden reclamar y ser liquidadas dentro de un año natural.



¡ATENCIÓN!

- ▶ Registra con pruebas válidas las horas efectivas trabajadas en tu jornada.
 - En la entrevista pregunta cuál será tu horario y grábalo.
 - Manda mensajes a tu jefes donde se mencionen los horarios y las horas trabajadas. Guarda estos mensajes ya que tienen el valor de prueba.
 - Activa la geo-localización de tu móvil, así queda registrada la cantidad de horas diarias que pasas en tu centro de empleo.
- ▶ Las jornadas laborales extensas son parte de los abusos más frecuentes que viven las trabajadoras migradas y/o racializadas. Ten cuidado con los chantajes, discriminaciones y abusos. ¡No al racismo de la patronal, no a la explotación! Todas tenemos derecho a que se nos respete la jornada de trabajo. ¡Se trabaja para vivir, no se vive para trabajar! ¡No te dejes la vida en ello!



“Aguanté 10 meses trabajando de lunes a lunes, hasta que la médica de cabecera me dijo que no podía seguir así...”

LOS TIEMPOS DE DESCANSO

Descanso semanal, festivos, permisos, vacaciones

El **descanso semanal** es un derecho de descanso de día y medio continuado, el fin de semana. Si no se utiliza se puede acumular y disfrutar dentro de los 14 días siguientes. Los días **festivos** o **fiestas laborales** son descansos retribuidos no recuperables. Por calendario son 14 al año, dos de ellos locales. **Los permisos retribuidos**, previo aviso y justificación, pueden solicitarse en caso de matrimonio (15 días naturales); fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención sin hospitalización (2 días); traslado de domicilio habitual (1 día), deber de carácter público y personal (el tiempo indispensable); funciones sindicales o de representación (según lo establecido legal o convencionalmente); exámenes prenatales, preparación al parto, asistencia a la adopción o acogimiento (tiempo indispensable). Las **vacaciones anuales** retribuidas no son sustituibles por compensación económica, corresponden a 30 días naturales o más según convenio o acuerdo entre las partes. El periodo de disfrute se fija entre la parte trabajadora y la empleadora. Ante la duda, acércate al sindicato a consultar.



RECUERDA El derecho a los tiempos de descanso de las trabajadoras migradas y racializadas no siempre se respeta. Los festivos y las vacaciones son jornadas de descanso pagado, que hay que disfrutar y cobrar. Las vacaciones o festivos que no se han disfrutado ni pagado a parte por haberse trabajado, se pueden y deben reclamar y ser liquidadas dentro de un año natural.

Si las vacaciones coinciden con una baja médica, infórmate porque puedes disfrutar de las vacaciones una vez finalizada la incapacidad dentro de los 18 meses de originada la baja.



¡ATENCIÓN!

- ▶ Graba y guarda los mensajes con los acuerdos sobre cómo disfrutarás las vacaciones y los festivos. Las grabaciones o los mensajes, si tú intervienes, valen como prueba.
- ▶ Si no se respetan tus tiempos de descanso, significa que tu jornada laboral es más larga.
- ▶ No es legal que se descuente el salario correspondiente a los descansos o vacaciones.
- ▶ Cuando se está en situación administrativa irregular, no se puede “pedir” a la trabajadora que designe a una persona sustituta (para que cuide el puesto) y que asuma los costes de esta contratación.



“Para poder hacerme los papeles, me obligaron a pagarme toda la Seguridad Social y me bajaron el sueldo...”

LA SEGURIDAD SOCIAL

La **Seguridad Social** es el sistema público, gestionado por la administración central, a través del cuál se garantiza un conjunto de prestaciones, como el paro y la jubilación para la protección social de la población. Los fondos para su financiación se obtienen de las cotizaciones sociales, las aportaciones que realizan tanto las trabajadoras como las empleadoras, según sector o actividad económica declarada en el contrato. El **Régimen General** es el que integran las trabajadoras por cuenta ajena, que son las que trabajan para una empresa que no es suya. Hay regímenes y sistemas especiales; como el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)**, que trabajan por cuenta propia; y el **sistema Especial de Empleadas del Hogar**.



RECUERDA Cotizar en la Seguridad Social protege frente a diferentes contingencias profesionales. Según el caso y cumpliendo ciertos requisitos, implica poder disfrutar de bajas médicas remuneradas por accidente laboral o enfermedad; bajas por incapacidad temporal o invalidez; permisos por maternidad, paternidad, lactancia o cuidados; pensiones por fallecimiento, viudedad o jubilación. Las cuotas de cotización se asumen, por ley, entre la parte empleadora y la trabajadora. Para cotizar hay que contar con un contrato escrito y registrado con el alta efectiva del mismo en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). La parte empleadora tiene el deber de informar y gestionar su alta.

Según el país de procedencia, existen acuerdos bilaterales que permiten cobrar la pensión generada si se retorna.



¡ATENCIÓN!

- ▶ Las trabajadoras en situación administrativa irregular tienen denegado el derecho a trabajar en condiciones regulares y cotizar en la Seguridad Social.
- ▶ Cotizar en la Seguridad Social no es un gasto, es una inversión en derechos. Te protege. Ten cuidado con aceptar recibir más dinero en mano a cambio de cotizar menos. De cara a una baja, permiso o llegado el momento de la jubilación, tu paga se va a calcular sobre lo que has cotizado.
- ▶ Consulta periódicamente en la web de la seguridad social tu vida laboral (<https://t.ly/vidalaboral>), para confirmar que estás cotizando correctamente y que tu contrato está registrado.



“Yo no puedo darme el lujo de enfermar...”

LA SALUD LABORAL

Por **salud laboral** se entiende la eliminación, reducción y prevención de los factores de riesgo, enfermedad y/o accidentes dentro del centro de trabajo, en el propio puesto y en las tareas que se realizan, para lo cual se tienen en cuenta las condiciones y la organización del mismo.



RECUERDA_ La salud laboral se ve afectada por diversos factores que muchas veces se combinan, como el lugar de trabajo, la higiene, la ergonomía, la exposición a productos químicos o la utilización de maquinaria sin protección. También son muy importantes los factores de tipo psico-sociológicos y psico-sociales, vinculados con la carga de trabajo, la extensión de las jornadas, la falta de descanso, el estrés, las condiciones de precariedad o el no reconocimiento de las funciones desempeñadas.

Cuidar la salud de las trabajadoras beneficia tanto a ellas como a la empresa. Todas las trabajadoras deberían contar con plan de información, formación y prevención de riesgos laborales para que se respete su derecho a la salud laboral.



¡ATENCIÓN!

- ▶ La salud, la protección y la prevención laboral son un derecho que tiene que ser efectivo para todas las trabajadoras, sin distinción ni discriminación.
- ▶ Las trabajadoras migradas y racializadas, empleadas en determinados sectores, se encuentran más expuestas a riesgos y enfermedades. Ni la Inspección de Trabajo ni Osalan en la CAV ni ISPLN en



Navarra, realizan seguimiento de las condiciones efectivas en que se realizan esos empleos.

► Pon atención a que las contingencias sufridas se registren correctamente como profesionales. Recoge pruebas que demuestren las condiciones de tu puesto de trabajo o función que contribuyan a situaciones de descuido e insalubridad.

► Si tienes un accidente laboral acude inmediatamente a la mutua. Y recuerda que tienes derecho a un reconocimiento médico anual. ¡Priorízate y cuida tu salud mental y física!



“Me echaron sin ningún tipo de derecho, después de haber estado trabajando muchos años...”

AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL

ACUERDO ENTRE LAS PARTES, DESPIDOS Y EXCEDENCIAS

Existen diferentes formas de dejar un empleo. **Acuerdo entre las partes** es cuando cualquiera de las dos lo propone a la otra y la otra acepta. Son causas justificadas por ello: la modificación sustancial de condiciones (jornadas, funciones, salarios); los impagos o retrasos continuados del salario pactado y el incumplimiento grave de las obligaciones de la empleadora. Es un cese **por causas ajenas** en caso de que una fuerza mayor impida la continuidad de la prestación del servicio. Es **despido por causas objetivas** en caso de ineptitud conocida o sobrevenida o falta de adaptación técnica de la trabajadora. Es despido procedente o disciplinario cuando existe una causa grave justificada y probada de la trabajadora que convalida la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Es **despido improcedente** cuando el empleador finaliza la relación contractual incumpliendo con las formalidades necesarias para ello (preaviso, indemnización y carta de despido). Se considera **nulo un despido** si es motivado por una causa de discriminación o si vulnera derechos fundamentales de la persona trabajadora. Como por razones de embarazo, adopción, reincorporación tras el nacimiento, lactancia, enfermedad, raza, edad, religión, entre otros. Es una **excedencia voluntaria** cuando a la trabajadoras con al menos 1 años de antigüedad la solicitan por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Una **excedencia forzosa** da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.



RECUERDA Los despidos y sus causas tienen que ser comunicados por escrito, con la fecha en que hará efectivo y junto a la correspondiente indemnización y preaviso. Si falta el documento escrito o el pago, el despido puede ser cuestionado y declararse improcedente. En caso de sentencia judicial que así lo disponga y en el plazo de 5 días, la empleadora tiene o que readmitir a la trabajadora o abonarle una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. También puede declararse despido nulo si se comprueba cualquier tipo de discriminación prohibida legalmente o violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la trabajadora. El despido nulo conlleva la readmisión inmediata y el abono de los salarios dejados de percibir.



¡ATENCIÓN!

- ▶ No te bloques al momento de cerrar la relación laboral. Recoge pruebas, sin éstas no se puede reclamar un despido como improcedente o nulo. Graba la conversación, guarda los mensajes relacionados.
- ▶ Una sentencia judicial que confirme la existencia de una relación laboral de 6 meses o más, aunque no reconozca el despido como nulo o improcedente, puede servir para solicitar el permiso de residencia por la vía de la autorización por colaboración con la autoridad laboral.
- ▶ Ante cualquier duda no firmes la documentación o pon “no conforme”; pueden hacerte firmar algo que sea en tu contra y si has firmado puedes perder tu derecho a reclamar.



“Me dijeron que si no firmaba, no me pagaban lo que me debían...”

LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

La **liquidación** es el documento final que tiene que entregar la parte empleadora a la trabajadora, donde se detallan las cantidades recibidas durante el tiempo trabajado y las pendientes al momento de la finalización de la relación. Estos son los días trabajados el último mes, las partes proporcionales de vacaciones no disfrutadas y de las pagas extra, más cualquier otra deuda pendiente. La liquidación tiene que estar acompañada de la cuantía de dinero correspondiente. El **finiquito** es el documento que, además de la liquidación, incluye los motivos de la finalización de la relación laboral.



RECUERDA La liquidación es de gran importancia, contrasta si los cálculos y criterios de los mismos son correctos. Puede suceder que se omitan cuestiones, como las diferencias salariales que son las que corresponden percibir cuando las horas trabajadas fueron superiores a las de las jornadas establecidas. La firma del documento de finiquito por parte de la trabajadora supone estar conforme con lo que en ese documento señala.



¡ATENCIÓN!

- ▶ Si un despido figura como baja voluntaria se pierde el derecho a prestaciones sociales.
- ▶ Antes de firmar el finiquito infórmate. Pide copia de toda la documentación y exige el pago de la liquidación. Firmarlo puede tener consecuencias negativas.
 - Se puede interpretar tu consentimiento al despido objetivo o procedente.
 - Puedes perder el derecho al cobro de la indemnización correspondiente.
 - No es legal que te condicionen el pago de la liquidación a la firma del finiquito.

- Si te sientes violentada, pon “No conforme”. Y si no te pagan el dinero que pone en la liquidación pon “no recibido” (puesto que con la firma estás reconociendo que ya te han pagado aunque no lo hayan hecho).
- ▶ Recoge pruebas, sin estas no se puede reclamar.
- Pide la documentación por escrito, los cálculos de la indemnización...



¡IMPORTANTE!

HAY PLAZOS PARA HACER LAS RECLAMACIONES

Para reclamar un despido

Las personas trabajadoras pueden reclamar el despido **dentro de los 20 días hábiles** siguientes al día en que se ha producido. Pasado ese plazo, a todos los efectos se pierde toda oportunidad de reclamar. Para el cálculo de los 20 días hábiles no se computan los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional”.

Para reclamar diferencia de cantidades del finiquito

Cuando finaliza una relación laboral, para reclamar diferencia de cantidades de salarios, vacaciones, pagas pendientes... el plazo es de **1 año desde el momento en el que se debió recibir**.



¡ATENCIÓN!

- ▶ Si tú finalizas una relación laboral o si te despiden, acude inmediatamente al sindicato (<https://www.lab.eus/es/sedes/>)... es muy importante que no pierdas tiempo porque puedes perder la oportunidad de reclamar un despido y acceder a la indemnización correspondiente y a otros derechos que te pueden corresponder!
- ▶ Independientemente de tener o no contrato escrito registrado en la Seguridad Social, si puedes demostrar que ha existido una relación laboral, tienes derecho a reclamar tanto despidos como diferencias de cantidades.
- ▶ Al momento de finalizar la relación laboral, suele ser habitual que la parte empleadora amenace a la trabajadora para que ésta no exija sus derechos. Esa práctica es racista, no te dejes amedrentar...

- ▶ Recuerda que tengas o no regularizada la situación administrativa, ¡tus derechos laborales se tienen que respetar!
- ▶ En algunos casos, reclamar un despido y lograr comprobar que ha existido una relación laboral sostenida por al menos seis meses (junto a otros requisitos) puede sentar jurisprudencia que puede facilitarte a solicitar un permiso de arraigo laboral.



**¡INFÓRMATE, NO ACTÚES DESDE
EL DESCONOCIMIENTO!**

“La información es poder, estaba como con los ojos vendados...”

TODOS LOS DERECHOS, PARA TODAS LAS PERSONAS

Hay derechos fundamentales que tenemos todas las personas por el hecho de serlo. Aunque te machaquen, no te olvides que tú también los tienes...



Derecho a la información

La difusión y acceso a la información veraz es un derecho fundamental. La nula, poca y mala información es moneda corriente para migradas y racializadas. La administración tiene que informar de los derechos y la parte empleadora tiene la obligación de informar a la trabajadora, independientemente de su situación administrativa, todo lo relativo a su puesto de trabajo.



Derecho a la justicia

Todas las personas tienen que poder acceder a la justicia, y a las herramientas y mecanismos legales para que este derecho se haga efectivo. La justicia está atravesada por sesgos racistas. El racismo institucional restringe la garantía de acceso y protección justa a las personas migradas y/o racializadas.



Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Igualdad y no discriminación, especialmente, por motivos de lugar de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión, y toda discriminación por circunstancia personal o social. Aunque la igualdad de trato es como una “ilusión óptica” para muchas trabajadoras migradas y racializadas, no hay que normalizar ningún tipo de discriminación. Activemos mecanismos que ayuden a encender alarmas, de denuncia y sanción a los abusos racistas y clasistas.

“Es importante estar juntas y tener el lugar que nos merecemos en el sindicato...”

PARA UNA ACCIÓN SINDICAL ANTIRRACISTA

En LAB creemos que urge una acción sindical antirracista desde y para las propias trabajadoras migradas y racializadas. Para que estos derechos no sean papel mojado, sino oportunidades reales y efectivas para todas.

Derecho a la protesta y a la huelga

Es ejercer múltiples derechos como el de libertad de expresión y de reunión. Es el derecho a no ser discriminadas y a que se respeten los derechos laborales. La huelga es un derecho fundamental reconocido a las personas trabajadoras como forma de defender sus intereses laborales.

- Para las trabajadoras migradas y racializadas, apropiarse de este derecho representa una ruptura con lo “ya dado”. Es un ejercicio pedagógico de gran calado, a través del cual se reconocen sujetas y desde el encuentro con otras, forman un común.
- La huelga como herramienta histórica de lucha de la clase trabajadora ha sido fundamental. Hoy muchos sectores y trabajadoras no pueden hacer huelga en el sentido tradicional. Hay muchas huelgas posibles, otras formas de interrumpir la acumulación, de bloquear la producción y de interpelar al poder. En éstas, las trabajadoras migradas y racializadas ocupan un lugar central.

Derecho a la organización colectiva

Las trabajadoras, sin distinción ni autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que decidan convenientes, así como de afiliarse a éstas.

- La organización colectiva es pedagogía y exploración de estrategias frente a nuevas realidades y condiciones concretas que hay que saber escuchar y mirar.



- Es apertura a la representación y la implicación desde realidades diversas que fortalezcan una acción socio-sindical integral.

Derecho a la sindicalización

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

- La sindicalización es un derecho y una deuda. Las trabajadoras migradas y racializadas no sólo tienen el derecho a sindicalizarse, sino también a ocupar lugares y espacios dentro de la estructura y de la praxis sindical.
- Estar sindicalizada es contar con un marco de apoyo colectivo que te pueda dar soporte de información, acompañamiento jurídico si lo necesitas y la posibilidad de no estar sola o solo y poder compartir y organizarte junto a otras personas trabajadoras que se encuentran en situaciones parecidas a las tuyas.



“Sembremos y multipliquemos derechos y organización...”

DESPUÉS DE ESTA GUÍA, ¿QUÉ?

Como decíamos al principio, este material busca abrir un proceso de (in)formación que facilite y aporte elementos para los combates personales que tiene cada trabajadora migrada y racializada en sus centros de empleo y en los territorios de Euskal Herria en los que se encuentre.

Un proceso que invita, además, a que cada una se acerque, consulte, contraste información y se asesore laboral y jurídicamente. Pretende sobre todo, además de mejorar las situaciones personales concretas, contagiar a las trabajadoras en la ilusión de estar junto a otras: organizadas, reconocidas y tejiendo derechos y mundos más justos.

Por eso, nos gustaría que esta GUÍA no se lea en soledad. Más bien, que sea una excusa para hacer talleres de autodefensa colectiva, donde se puedan cruzar vivencias y experiencias desde las trabajadoras migradas y racializadas, y donde a partir de esos cruces se diseñen estrategias políticas y colectivas, que ayuden al sindicato LAB a ser de verdad esa CASA para TODAS.

[Información útil]



BIZILAN:

<https://bizilan.eus/es/inicio/>

Bizilan es una web de nuestro sindicato, en la que de una manera sencilla, puedes acceder a diversas informaciones útiles sobre derechos laborales y sociales. Ahí encontrarás noticias y explicaciones que te pueden ayudar a saldar dudas habituales, derechos concretos... Especialmente, quiere ser una herramienta útil para aquellos colectivos y sectores que no se encuentran tan cercanos al sindicato como empleadas de hogar, jóvenes, migrantes, autónomas, personas con diversidad funcional y pensionistas.

Biltzen: www.biltzen.org

Aholku-Sarea Red Vasca de atención jurídica en materia de extranjería de la CAV:
<https://www.euskadi.eus/asesoramiento-extranjeria/web01-a2famil/es/>

Punto de Información para personas migrantes en Nafarroa:
<https://pim-mig.info/index.php/eu/pertsona-migratuendako-informazio-gunea-2/>

SOS Racismo Gipuzkoa: www.mugak.eu

SOS Racismo Errenteria: para información, atención y denuncia pedir cita al 943-24 56 26.

AHMER SOS Racismo Hernani: para información, atención y denuncia pedir cita al 667 71 99 28.

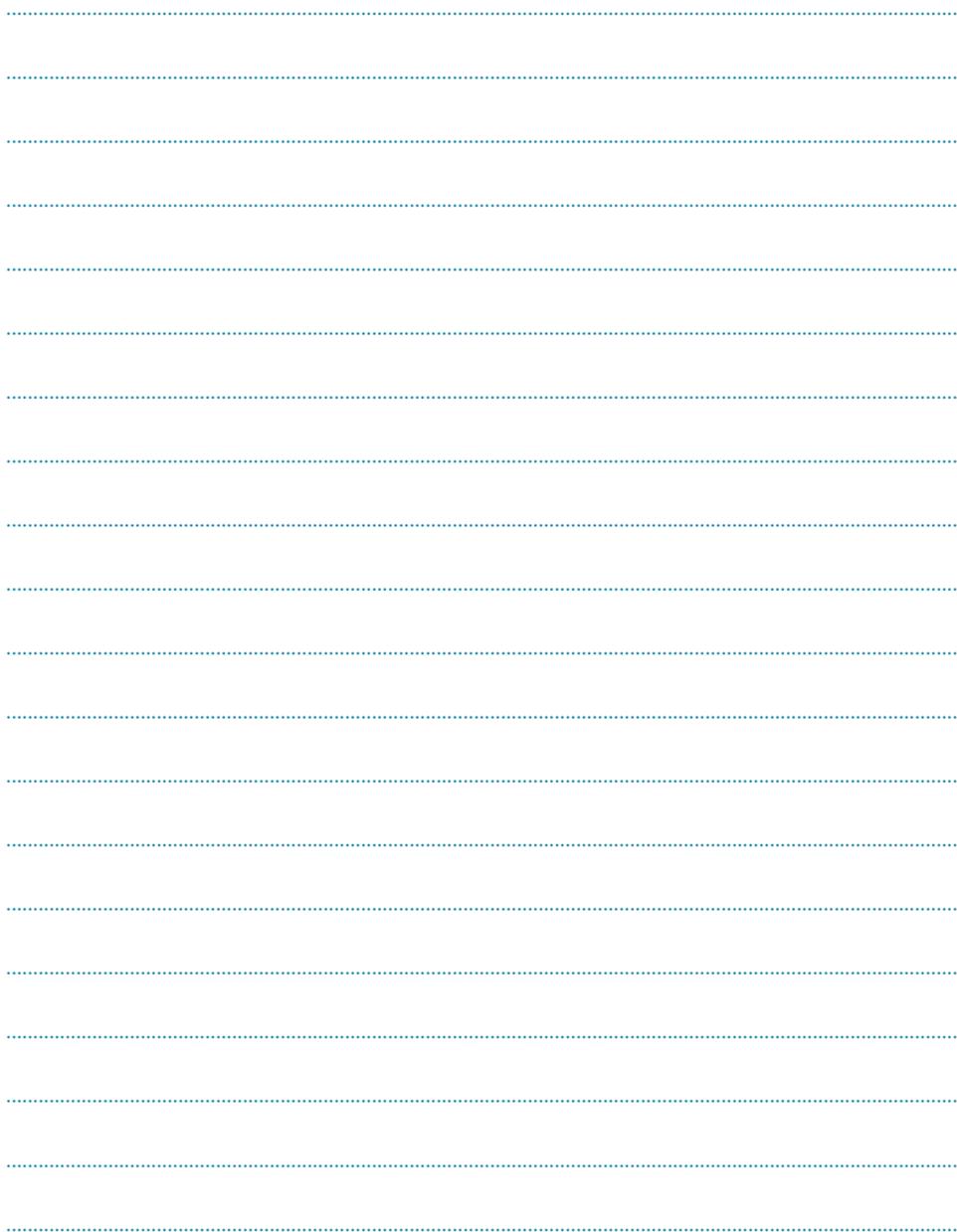
SOS Racismo Bizkaia: <https://sosracismobizkaia.org/>

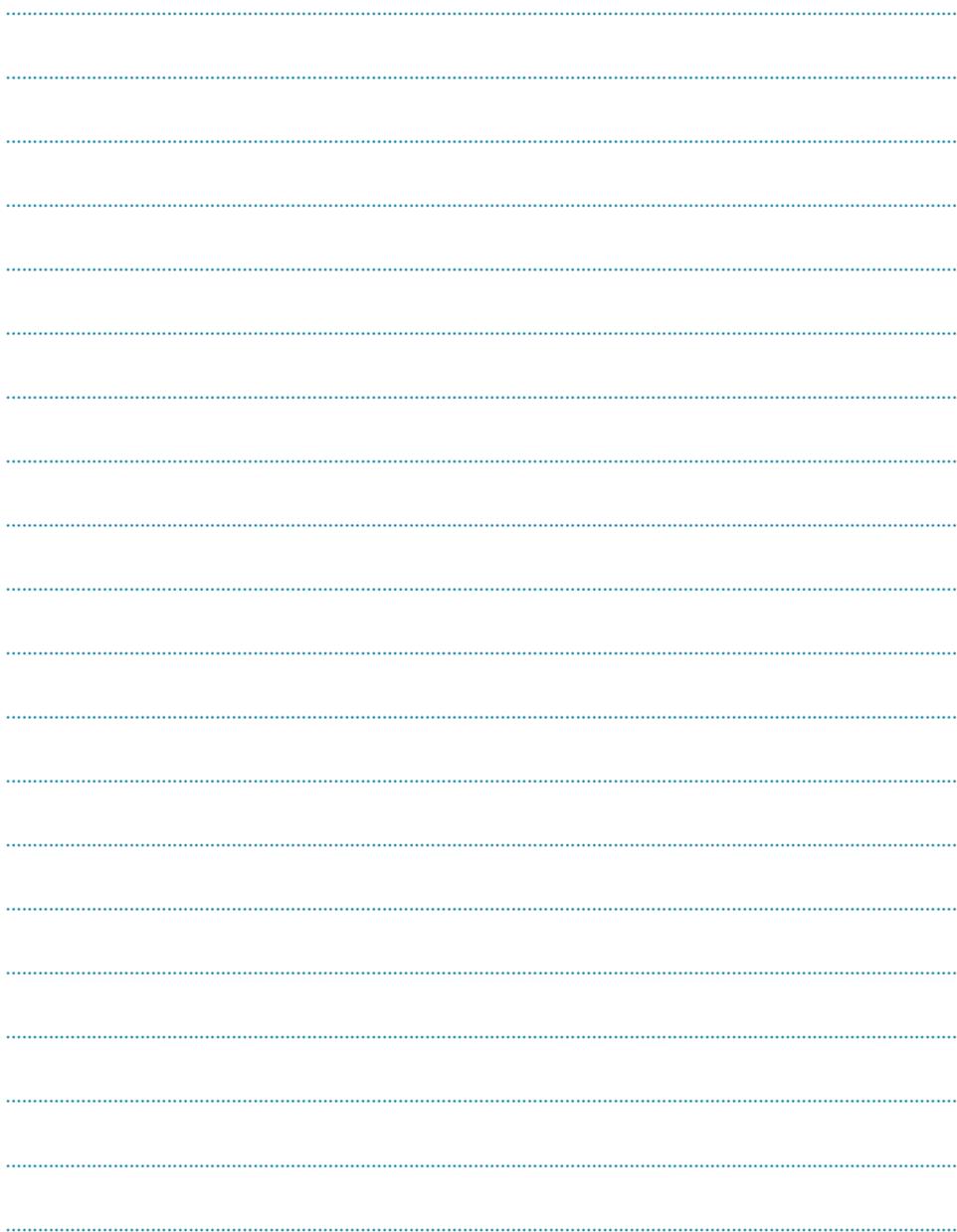
SOS Racismo Nafarroa: <https://sosracismo.eu/sos-racismo-nafarroa/>

Ongi Etorri Errefuxiatuak: <https://ongietorrierrefuxiatuak.info/es/>

Sindacato LAB, Julio del 2023









[Sindikaturekin harremanetan jartzeko] Para contactar con el sindicato

ARABA

AGURAIN ▶ Dulantzi kalea, 7. PK 01200 ■ 945 31 23 28

GASTEIZ ▶ Fermin Lasuen, 13-behea. PK 01013 ■ 945.25.58.77 ■ gasteiz@lab.eus

LAUDIO ▶ San Martin, 3-beheko solairua. PK 01400 ■ 94.672.27.14 ■ laudio@lab.eus

OION ▶ Kale Nagusia, 15 B-behea. PK 01320 ■ 945.60.18.94 ■ oion@lab.eus

BIZKAIA

BARAKALDO ▶ San Juan kalea, 21. PK 48901 ■ 94.418.01.25 / 620.32.39.77 ■ barakaldo@lab.eus

BASAURI ▶ Particular de Araba, 3-behea. PK 48970 ■ 648.85.44.63 ■ basauri@lab.eus

BERMEO ▶ Kresentzi Etxebarria, 5-behea. PK 48370 ■ 94.688.54.95 ■ bermeo@lab.eus

BILBO ▶ Rekalde Zumarkalea, 62-behea. PK 48010 ■ 94.470.69.00 ■ bilbo@lab.eus

DURANGO ▶ Komentu kalea, 9-behea. PK 48200 ■ 94.681.85.09 ■ durango@lab.eus

ERANDIO ▶ San Agustín Plaza, 3-1 ezkerria. PK 48950 ■ 94.467.01.56 ■ erandio@lab.eus

ERMUA ▶ Goienkale Kalea. PK 48260 ■ 943.17.64.46

GERNIKA ▶ Juan Kaltzada, 4-2. PK 48300 ■ 94.625.39.41 / 618.51.39.04 ■ gernika@lab.eus

IGORRE ▶ Agirre Lehendakaria, 17-behea. PK 48140 ■ 648.85.44.63

ONDARROA ▶ Ikastola, 2. PK 48700 ■ 94.683.30.44 ■ ondarroa@lab.eus

ZALLA ▶ Hermanos Maristas etorbidea. PK 48860 ■ 94.667.10.38

ZORNOTZA ▶ Convenio, 10-behea. PK 48340 ■ 94.673.18.62

IPAR EUSKAL HERRIA

BAIONA ▶ 10 PL STE Ursule. PK 64100 ■ 05.59.59.50.20 ■ baiona@lab.eus

HENDAIA ▶ Centre d'Accueil Route de l'autoport. PK 6470 ■ 005.59.03.57.86

1 Bis Rue du Jaizquibel. PK 64700 ■ 05 59 48 04 68

OHARRA: Hego Euskal Herritik deitzerakoan lehenengo 0 galtzen da. Hau da: 00 - 33 - 559.59.50.20

GIPUZKOA

DONOSTIA (Egoitza nazionala. Igara) ► Pokopandegi bidea, 9-2. PK 20018 ■ 943.22.44.00 / 659.782.567 ■ gipuzkoa@lab.eus

DONOSTIA (Gros) ► San Bladi, 1-behea. PK 20013 ■ 943.45.86.40 / 674.09.44.65 ■ donostia@lab.eus

ARRASATE ► Alfonso X Jakintsua, 4-behea, esk. PK 20500 ■ 943.79.74.08 / 680.39.05.17 ■ arrasate@lab.eus

AZPEITIA ► Donejakue, 18-behea. PK 20730 ■ 943.15.13.56 / 680. 825. 127 ■ kostaurola@lab.eus

BEASAIN ► Oriako Pasealekua, 2. PK 20200 ■ 943.88.12.34 ■ beasain@lab.eus

BERGARA ► Ibargarai, 39-behea. PK 20570 ■ 943.76.01.89 ■ bergara@lab.eus

EIBAR ► Untzaga plaza 7, baxua ezkerre. PK 20600 ■ 943 82.04.89 ■ eibar@lab.eus

ELGOIBAR ► San Frantzisko, 20-1 PK 20870 ■ 943.74.73.09 / 682.35.39.60 ■ elgoibar@lab.eus

HERNANI ► Andre Kalia, 25. PK 20120 ■ 943.33.60.62 ■ hernani@lab.eus

IRUN ► Salis Etorbidea, 30-behea. PK 20304 ■ 943.62.47.14 ■ irun@lab.eus

OÑATI ► Atzeko kale, 32-behea. PK 20560 ■ 943.71.88.42 ■ oinati@lab.eus

ORERETA ► Ikutza kortsarioa, 11-behea. PK 20100 ■ 943.34.45.41 / 680.39.62.75 ■ orereta@lab.eus

TOLOSA ► Rondilla, 29 - 1. PK 20400 ■ 943.67.00.26 / 618.51.38.95 ■ tolosa@lab.eus

ZARAUTZ ► Urdaneta kalea, 3-behea. PK 20800 ■ 943.89.43.74 / 680. 554. 074 ■ kostaurola@lab.eus

ZUMARRAGA ► Kalebarren, 8. PK 20700 ■ 943.72.48.48 / 638.57.48.04

NAFARROA

ALTSASU ► San Juan kalea, 52-behea. PK 31800 ■ 948.56.41.75 / 619.74.29.19 ■ altsasu@lab.eus

AZKOIEN-PERALTA ► Blanca de Navarra, 27-behea. PK 31350 ■ 948.75.33.62 ■ azkoien@lab.eus

BERA ► Errotazar, 5-behea. PK 31780 ■ 948.63.06.70 ■ bera@lab.eus

ELIZONDO ► Jaime Urrutia, 41-behea PK 31700 ■ 948.58.13.63 ■ elizondo@lab.eus

IRUÑEA ► Arga ibaia kalea, 12-14 behea. PK 31014 ■ 948.22.11.30 / 608.81.93.39 ■ irunea@lab.eus

LIZARRA ► Gustavo de Maeztu, 4. PK 31200 ■ 948.55.08.33 / 648.11.56.65 ■ lizarra@lab.eus

TAFALLA ► Severino Fdez. Etorbidea, 7. PK 31300 ■ 948.70.02.12 ■ tafalla@lab.eus

TUTERA ► Diaz Bravo kalea, 27-behea. PK 31500 ■ 948.82.50.88 ■ tutera@lab.eus

ZANGOTZA ► Buenaventura Iñiguez, 15-behea. PK 31400 ■ 628.92.93.72 ■ zangotza@lab.eus



LAB