

¿CREEES QUE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO ES ALGO QUE LE PASA SOLO A CIERTAS PERSONAS?



**CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,
EL RACISMO Y LA XENOFOBIA
CONOCIMIENTO, SOLIDARIDAD
Y RESPETO MUTUO**



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INVESTIGACIÓN
Y PROYECCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



Edita: Comisión Ejecutiva Confederada de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Edición: Diciembre 2012
Depósito Legal: M-41474-2012



ÍNDICE

¿SABÍAS QUE?	3
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	5
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	6
ACOSO	7
¿Y SI ME DISCRIMINAN EN EL TRABAJO, QUÉ PUEDO HACER?	9
¿AUN CREES QUE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO TIENE JUSTIFICACIÓN? ¿POR QUÉ?	15
INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS	17



**“Cuando vinieron a buscarme
no había nadie más que pudiera protestar”**

Martin Niemöller

La discriminación comienza sutilmente, pero si la dejamos entrar en nuestra sociedad, pronto va creciendo como una bola de nieve, que haciéndose cada vez más grande, comienza a rodar.

La discriminación no conoce límites ni fronteras, crece sin medida y en su movimiento, arrasa con todo lo que se cruza en su camino.

No tiene lógica ni verdad, se alimenta de la nieve del camino y simplemente rueda cada vez más deprisa. Nadie puede escapar de su trayectoria, al final todos acabamos formando parte de esa gran bola de nieve contribuyendo a aumentar su capacidad de destrucción.

¿Quieres eso?

**LA DISCRIMINACIÓN ES
ILEGAL. NO LA PERMITAS,
ACTÚA.**

¿SABÍAS QUE?

La **Directiva comunitaria 2000/43/CE** ha establecido un marco general para luchar contra las discriminaciones por motivos de origen racial o étnico, garantizando la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato, y la **Directiva 2000/78/CE**, centrada en el ámbito del empleo y la educación, amplió la prohibición de discriminación por otros motivos como la religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual o la edad.

Por lo tanto la **normativa de la UE prohíbe discriminar**, por cualquiera de estos motivos, en el acceso al empleo, a la formación profesional en todos sus niveles, en las condiciones de empleo y trabajo, también en la promoción profesional, despido y remuneración, así como en la afiliación a sindicatos u organizaciones empresariales.

Y además, por **motivos de origen racial o étnico**, también se prohíbe la discriminación en la protección social, las ventajas sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.

En **España** la Directiva 2000/43/CE se incorporó a la legislación a través de la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, creando un nuevo marco de protección legal ante casos de discriminación por origen racial o étnico en nuestro país**.





Es sin duda en el **ámbito laboral** donde se han dado los **mayores avances**, que han permitido el establecimiento del principio de igualdad de trato:

Artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores

En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados** directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores

En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad**, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante la reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.





Los **Convenios Colectivos** son el resultado de la negociación entre la representación de los trabajadores y de los empresarios y se aplican, según su ámbito a una empresa, a un área geográfica o a un sector de actividad. La práctica totalidad de los convenios establecen cláusulas genéricas de “igualdad de trato y no discriminación” por los motivos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, y además suelen recoger en sus artículos, supuestos más concretos, por ejemplo de prohibición de discriminación salarial etc.

La **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**, al transponer las directivas europeas, estableció en el artículo 28 las definiciones de principio de igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta y acoso. Solo si comprendemos bien que es cada cosa, podremos saber si estamos siendo objeto de discriminación o no.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se produce cuando **una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga** por alguna de las circunstancias incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellas el origen racial o étnico.

Ejemplos: en una oferta de empleo se especifica “...abstenerse personas de color”, o en un bar “se prohíbe la entrada de gitanos”.





DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Cuando por las circunstancias personales y/o sociales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores **una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras**, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios.

Ejemplos: en una oferta de empleo se exige el dominio del castellano para un puesto de trabajo en el que el conocimiento perfecto del idioma no es necesario. Este requisito es discriminatorio para todas aquellas personas cuya lengua materna no sea el castellano.

Dentro de una empresa, todos los trabajadores o trabajadoras de una determinada etnia, o de un origen étnico distinto etc., se encuentran en las categorías profesionales más bajas, no acceden a la promoción ni a determinados tipos de trabajo, tampoco a la formación etc.

Al ser una discriminación más oculta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos que produce para el colectivo discriminado.

Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se considerará, en todo caso, discriminación.



ACOSO

Es **toda conducta no deseada** relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, así como el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, **que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.**

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual **se considerará en todo caso discriminación.**

Ejemplos: en el lugar de trabajo, comentarios de desprecio, bromas o chistes sobre la nacionalidad, el origen étnico, el país de procedencia, el color de piel (verbales o gráficas, como pueden ser calendarios o viñetas fotocopiadas y colgadas en la oficina).

Estas conductas pueden provenir tanto de compañeros de trabajo, como de superiores o inferiores jerárquicos.

Por lo tanto, para recapitular, en España en el ámbito laboral rige el:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Que es la **ausencia de toda discriminación** directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, el sexo, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y otras circunstancias personales y/o sociales de una persona.



SIN EMBARGO, es importante que tengas en cuenta que:

Se permiten las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de los motivos antes señalados, y no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Ejemplo: seleccionar personal con unas creencias religiosas determinadas para trabajar en organizaciones o instituciones de esa religión.





¿Y SI ME DISCRIMINAN EN EL TRABAJO, QUÉ PUEDO HACER?

Revisa tu convenio colectivo

En el supuesto de que creas ser objeto de discriminación en algún aspecto de la relación laboral, o de acoso, por tu origen racial o étnico, acude al delegado o delegada sindical (si lo hubiera en tu centro de trabajo) o a los miembros del Comité de Empresa, quienes te asesorarán sobre los pasos a seguir.

Recuerda que siempre debes conocer el Convenio Colectivo que te sea de aplicación. Algunos convenios contemplan el establecimiento de una **Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades y No Discriminación**, a la que se suele atribuir la finalidad de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y promover medidas para hacerlo efectivo. Si este es el caso de tu convenio, infórmate de quienes son los miembros de la comisión y acude a ellos.

En otros convenios, la **Comisión paritaria** del convenio, que generalmente tiene atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, especialmente en lo que se refiere a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, tiene, además de estas funciones las de velar por la aplicación del principio de igualdad y por la ausencia de discriminaciones directas e indirectas, en temas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o de despidos colectivos, suspensión de contratos o reducción de jornadas, ya que son ámbitos donde es posible que se utilicen criterios discriminatorios a la hora de elegir a los trabajadores y trabajadoras afectados.

Además del apoyo e información que te pueden facilitar, acudir, bien al Comité de Empresa, bien a la Sección Sindical (si estuviera constituida en tu empresa), o a las comisiones que te hemos indicado, permitirá a la representación legal de los trabajadores, conocer, si el supuesto de discriminación por origen racial o étnico o de acoso que te afecta, se extiende a otros compañeros o compañeras.



Discriminar y acosar son infracciones en el ámbito laboral

Tanto la discriminación como el acoso por origen racial o étnico, pueden ser constitutivos de una infracción en el ámbito de las relaciones laborales.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000), califica como **muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables** en los supuestos contemplados en el artículo 17. 1 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente considera **infracción muy grave el acoso**, entre otros, por origen racial o étnico, **cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera tomado las medidas necesarias para impedirlo**. Las infracciones muy graves se sancionan con una multa que puede ir desde los 6.521 a los 187.515 euros. Pero además al empresario se le impondrán una serie de sanciones accesorias, entre las que figuran la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión del acceso a estos beneficios durante un plazo de seis meses.

Discriminar y acosar son violaciones de derechos fundamentales

Por otra parte, por lo que se refiere a la reclamación por la vía judicial, en la **Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social (art.177-184)**, se ha incluido la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, dentro del ámbito de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, por lo tanto, si eres objeto de discriminación o acoso, vas a poder acudir a un **procedimiento preferente y acelerado** para la defensa de tus derechos.

Este procedimiento se caracteriza, además de por su urgencia, por la **presencia del Ministerio Fiscal** que siempre será parte en estos procesos, con la finalidad de velar por la reparación de los daños a las víctimas, así como por la adopción de las medidas necesarias para que se depuren las conductas delictivas.

Asimismo en este procedimiento rige lo que se conoce como la “**inversión de la carga de la prueba**” que quiere decir que es el demandado (es decir, quien discriminó), quien tiene que probar que no hubo tal discriminación o acoso, y no así la víctima.

Y también es importante que sepas, que si el trabajador es la víctima de la discriminación o acoso, y además está de acuerdo, también podrán personarse en el procedimiento como coadyuvantes, el sindicato al que este trabajador estuviera afiliado, cualquier otro sindicato que tenga condición de más representativo, así como las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados. Es lo que se conoce como “legitimación activa”.

Si al final la **sentencia** declara que **hay lugar al amparo judicial**, y estima la demanda, podrá declarar, según se haya solicitado:

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

Por lo que respecta a la indemnización, será el juez en la sentencia quien se pronuncie sobre cuantía de la misma, y para ello tendrá en cuenta tanto el daño moral sufrido por vulneración de un derecho fundamental, como los daños y perjuicios adicionales derivados.

Es importante que sepas que esta indemnización es compatible con la indemnización que como trabajador te pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo, o cualquier otro supuesto recogido en el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales.



Y además:

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Artículo 23

1. A los efectos de esta Ley, **representa discriminación** todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.

2. En cualquier caso, **constituyen actos de discriminación:**

- a)** Los efectuados por la autoridad o funcionario público o personal encargado de un servicio público, que en el ejercicio de sus funciones, por acción u omisión, realice cualquier acto discriminatorio prohibido por la ley contra un extranjero sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- b)** Todos los que impongan condiciones más gravosas que a los españoles, o que impliquen resistencia a facilitar a un extranjero bienes o servicios ofrecidos al público, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- c)** Todos los que impongan ilegítimamente condiciones más gravosas que a los españoles o restrinjan o limiten el acceso al trabajo, a la vivienda, a la educación, a la formación profesional y a los servicios sociales y socio-asistenciales, así como a cualquier otro derecho reconocido en la presente Ley Orgánica, al extranjero que se encuentre regularmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- d)** Todos los que impidan, a través de acciones u omisiones, el ejercicio de una actividad económica emprendida legítimamente por un extranjero residente legalmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- e)** Constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición

de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

Artículo 54

1. Son infracciones muy graves:

c. La realización de conductas de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos, en los términos previstos en el artículo 23 de la presente Ley, siempre que el hecho constituya delito.

Discriminar y/o acosar en la relación laboral, pueden llegar a ser delitos

La discriminación y el acoso en el trabajo, en sus formas más graves, pueden llegar a ser una conducta delictiva.

CÓDIGO PENAL

Artículo 22. [Agravantes]

4º Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

Título VII

De las torturas y otros delitos contra la integridad moral

Artículo 173. [Trato degradante]

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

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.



Título XV

De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 311. [Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas]

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

- 1º** Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- 2º** Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
- 3º** Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 314. [Discriminación laboral]

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, 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 12 a 24 meses.



¿AUN CREESEN QUE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO TIENE JUSTIFICACIÓN? ¿POR QUÉ?

NO DES POR VÁLIDA CUALQUIER AFIRMACIÓN, INFORMATE, REFLEXIONA:

- La legislación española es estricta en el establecimiento de las condiciones a cumplir por los extranjeros no comunitarios, para entrar y permanecer en el país.
- En el ámbito laboral rige el principio de igualdad y no discriminación para los nacionales y extranjeros residentes legales. No es legal la preferencia por nacionalidad en el acceso a los puestos de trabajo.
- Desde el año 2010, la población extranjera no comunitaria, supone el 7% del total de la población española.
- Cerca del 71% son residentes permanentes, es decir, llevan formando parte de la sociedad española desde hace como mínimo 5 años, residiendo legalmente y cumpliendo con la mismas obligaciones que el resto de la población.
- Los extranjeros no comunitarios han llegado sobre todo vinculados a ofertas de empleo, que no podían cubrirse con trabajadores españoles o extranjeros residentes. La legislación establece que la entrada de estos trabajadores sea autorizada solo cuando lo permite la situación nacional de empleo y es necesaria la firma de un contrato en el país de origen y posteriormente el alta en la Seguridad Social.
- Según este procedimiento establecido por la Ley, para entrar en España a trabajar, son las empresas quienes inician los trámites solicitando los trabajadores que necesitan.
- Este mismo sistema ha dado lugar a que desde el año 2009 y debido a la recesión económica, disminuyera la entrada de extranjeros por motivos de trabajo.

- 
- En estos años la llegada de las trabajadoras extranjeras no comunitarias ha sido uno de los factores que ha incidido en la incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo.
 - La asistencia sanitaria forma parte del Sistema Nacional de Salud y se financia, vía Presupuestos Generales del Estado, a través de los impuestos que todos pagamos y no por las cotizaciones a la Seguridad Social. Uno de los principales impuestos que la financia, es el impuesto a los hidrocarburos, que luego se repercute en todos los productos que compramos. Por lo tanto, todos la pagamos, pero las condiciones para acceder a ella no son las mismas para todos.
 - Para acceder a las prestaciones y/o ayudas sociales, una persona extranjera no comunitaria tiene que cumplir exactamente los mismos requisitos que se exigen a una de nacionalidad española, más los impuestos por la normativa de extranjería.



CONOCER LOS DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL, ES UNA FORMA DE PREVENIR QUE TE DISCRIMINEN O QUE OTRAS PERSONAS SEAN DISCRIMINADAS POR SU ORIGEN RACIAL O ÉTNICO EN EL ACCESO, LA PERMANENCIA O LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ESTA INFORMACIÓN TE INTERESA

INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS

Si trabajas en:

Sector agrario

Manipulado Hortofrutícola

Industria Cárnica

Industria Textil

Estaciones de Servicio y Gasolineras

Estos son algunos de tus derechos





IGUALDAD

de trato en el trabajo entre mujeres y hombres, entre personas de nacionalidad extranjera y española.

Aplicación del **CONVENIO COLECTIVO** sin distinciones por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, edad, orientación sexual, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o lengua.

PLAN DE IGUALDAD

Si tu empresa tiene más de 250 trabajadores y trabajadoras, exige un PLAN DE IGUALDAD que garantiza la igualdad entre hombres y mujeres. Y aboga por la existencia de una COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN en tu convenio colectivo que garantice la igualdad entre todos los trabajadores sin distinción de origen racial o étnico, sexo, edad, orientación sexual...

Igual **RETRIBUCIÓN** por trabajo de igual valor.

Información y Formación en **SALUD LABORAL**

RECUERDA que trabajadores y trabajadoras de nacionalidad extranjera tenéis los mismos derechos, entre otros, en materia de:

CONCILIACIÓN

de la vida personal, familiar y laboral, el Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho a adaptar la duración de tu jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación, según se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegues con tu empresa.

EXCEDENCIA

Si tienes una antigüedad mínima de un año en la empresa puedes disfrutar de una EXCEDENCIA voluntaria de 4 meses (mínimo) a 5 años (máximo).

PERMISO DE LACTANCIA

permiso retribuido por la empresa que no te pueden negar, y puedes disfrutar de forma diaria, 1 hora de ausencia del trabajo que puedes dividir en dos fracciones o acumularlo en jornadas completas, hasta 13 días según Convenio Colectivo.

PERMISO DE MATERNIDAD

16 semanas ininterrumpidas, las 10 últimas pueden ser disfrutadas por cualquiera de los progenitores, las 6 primeras por la trabajadora.

PERMISO DE PATERNIDAD

Por nacimiento de un hijo el padre podrá disfrutar de 2 días de permiso y 13 días ininterrumpidos de permiso de PATERNIDAD

Y si trabajas en el sector AGRARIO además...

ALOJAMIENTO

En muchos convenios provinciales del campo se especifica la obligatoriedad por parte del empresario de proporcionar alojamiento al personal que participa en las diferentes campañas agrícolas de temporada, en algunos casos de **forma gratuita** y en otros convenios se estipula que se puede descontar entre un **10% y un 20% del salario** por este alojamiento.





En el caso de la gestión colectiva de contratación en origen, es decir, personas extranjeras contratadas para trabajar en labores agrícolas y de manipulado por un periodo máximo de 9 meses, no residentes en España (se desplazan desde sus países de origen específicamente para trabajar en una o varias campañas) y sea cual sea la provincia y campaña de temporada para la que sean contratados y contratadas, el empresario está obligado a proporcionarles el alojamiento que deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad, tanto si se trata de una vivienda como si se trata de habitaciones. El empresario podrá descontar un 10% de la nómina como pago de ese alojamiento, o el 50% del alquiler de una vivienda, cantidad que descontara de forma prorrteada entre todos los trabajadores que residan en la misma.

Las condiciones de habitabilidad de los alojamientos para trabajadores y trabajadoras migrantes de temporada están recogidas en un documento elaborado por la Dirección General de Migraciones, y que cuenta con el consenso de Asociaciones Empresariales Agrarias, Sindicatos representativos del Sector Agroalimentario y Administraciones Locales.



IMPORTANTE: se consideran trabajadores y trabajadoras migrantes a los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea y a personas de terceros países titulares de una autorización de residencia y trabajo, así como a las personas extranjeras no residentes contratadas en sus países de origen para la realización de una actividad laboral en trabajos de temporada o campaña agrícola, y que se desplacen dentro del territorio nacional a más de 100 kilómetros de su residencia habitual o desde el lugar de desarrollo de su último empleo. No será necesario que medie esta distancia cuando se trate de desplazamientos de residentes en Ceuta o Melilla, cuando se trate de desplazamientos interinsulares efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los dos archipiélagos, o cuando se desplacen de una campaña a otra en campañas concatenadas.



ALGUNOS EJEMPLOS DE CLAÚSULAS A DESTACAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR

- Establecimiento del principio de igualdad establecido en el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.
- Prohibición de la discriminación por origen étnico, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, especialmente en el acceso al trabajo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, fechas de abono de salarios, formación y promoción profesional.
- Se establece la igualdad de remuneración, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad, edad, o duración del contrato.
- En los supuestos de permisos retribuidos por fallecimiento de familiares (cónyuge, hijos, padres, hermanos y nietos), nacimiento de hijos, y enfermedad grave y/u hospitalización de familiares (cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos), a los días de permiso establecidos se sumaran dos días más de permiso retribuido si el desplazamiento es al extranjero.
- Concesión de permiso retribuido por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal (como la renovación de la autorización de residencia y trabajo).
- Modificación y adaptación de la jornada laboral, cuando coincide con festividades religiosas, establecidas en Convenio y previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.
- Constitución de una Comisión Paritaria y Mixta de Inmigración, con las funciones, entre otras, de proponer posiciones conjuntas ante los distintos organismos oficiales, sobre cuestiones que puedan tener incidencia en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo; velar, difundir y propiciar el cumplimiento de los acuerdos que en ella se alcancen.



- En determinados Convenios, que cuando las empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, este sea gratuito, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los supuestos en los que este sea migrante con motivo de participar en campañas agrícolas. Además deberán reunir de forma inexcusable las condiciones adecuadas de salud e higiene exigidas por la legislación vigente.

DESDE FITAG-UGT

Informamos con un discurso directo y claro sobre la realidad de los procesos migratorios en España y sobre el derecho a la IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Atendemos las particularidades y necesidades de las personas empleadas en los sectores Agrario, Manipulado, Cárnico, Textil y de Estaciones de Servicio ya sean hombres o mujeres, extranjeros o españoles, jóvenes..., estableciendo en los convenios colectivos los ajustes necesarios para superar posibles situaciones de desventaja de los trabajadores y trabajadoras que han nacido en otro país o están sometidos a la normativa en materia de extranjería.

Proporcionamos a la sociedad española actitudes favorables de tolerancia, acogida e integración social para prevenir la aparición de actitudes negativas y modificar posibles conductas racistas, xenófobas o desigualitarias.







Puedes encontrarnos en:



www.fitagugt.org

PROGRAMA “POR UN TRABAJO DIGNO”

FITAG-UGT ANDALUCIA

C/ Antonio Salado, 12
41002 Sevilla
Teléfono: 954915076 / 954506349

Almería: C/ Javier Sanz, 14
Teléfono: 950251211

Cádiz: Avda. de Andalucía, 6
Teléfono: 956289966

Córdoba: Avda. Agrupación de Córdoba, s/n.
Teléfono: 957297677

Granada: C/ Periodista Fco. Javier Cobos, 2
Teléfono: 958899500

Huelva: C/ Puerto, 28
Teléfono: 959244211 / 959244787

Jaén: Paseo de la Estación, 30
Teléfono: 953252221

Málaga: C/ Alemania, 19
Teléfono: 952221030

Sevilla: Antonio Salado, 12
Teléfono: 954506300

Avda. Blas Infante, 4
Teléfono: 954273003

FITAG-UGT ARAGÓN

C/ Costa, 1
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700120

Huesca: Avenida del Parque, 9
Teléfono: 974224050

Teruel: Plaza de la Catedral, 9
Teléfono: 978601096

Zaragoza: C/ Costa, 1
Teléfono: 976700100

FITAG-UGT ASTURIAS

Pza del General Ordóñez, 1. 5^a
33005 Oviedo
Teléfono: 985273552

FITAG-UGT ILLES BALEARS

C/Font y Monteros, 8. 2^o piso
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971755026

Ibiza (Eivissa): Avda. Ignasi
Teléfono: 971311875

Mallorca (Palma de): C/Font y Monteros, 8
Teléfono: 971764488

Menorca (Ciutadella de Menorca):
C/ Sa Muradeta, 16
Teléfono: 971016372

FITAG-UGT CANARIAS

Avda. 1^o de Mayo, 21. 2^a planta
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928361704

C/ Méndez Nuñez, 84. 4^a planta
38001 Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 922271018

El Hierro (Valverde): C/ Dacio Darias, 57
Teléfono: 922552025

Fuerteventura (Puerto del Rosario):
Avda. 1^o de Mayo, 33
Teléfono: 928530933

Gran Canaria (Las Palmas):
Avda. 1^o Mayo, 21. 1^a planta
Teléfono: 928364111 / 928364372



La Gomera (San Sebastián):
C/ Ruiz de Padrón, 21. 1^a planta
Teléfono: 922871521

La Palma (Santa Cruz):
Plaza de la Constitución, 4
Teléfono: 922413903

Lanzarote (Arrecife):
Avda. Vargas, 4
Teléfono: 928810340

Tenerife (Santa Cruz de):
C/ Méndez Núñez, 84
Teléfono: 922278308

FITAG-UGT CANTABRIA

C/ Rualasal, 8
39001 Santander
Teléfono: 942310789

FITAG-UGT CASTILLA LA MANCHA

C/ Juan Bravo, 6. 2^a planta
13500 Puertollano (Ciudad Real)
Teléfono: 926441796

C/ Alarcos, 24
13002 Ciudad Real
Teléfono: 926210668

Albacete: C/ Mayor, 58. 2^a y 3^a planta
Teléfono: 967215514

Ciudad Real: C/ Alarcos, 24. 1^a planta
Teléfono: 926214945

Cuenca: C/ Hnos. Valdés, 5. 1^a planta
Teléfono: 969211213

Guadalajara:
Plaza Pablo Iglesias, 2. 1^a planta
Teléfono: 949223479

Toledo: C/ Concepción, 4
Teléfono: 925252518

FITAG-UGT CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13. 3^a planta
47004 Valladolid
Teléfono: 983329871

Gran Vía de San Marcos, 31
1^o Planta. 24001 León
Teléfono: 987270686 / 688 / 689

Ávila: C/ Isaac Peral, 18
Teléfono: 920225650

Burgos: C/ San Pablo, 8
Teléfono: 947252080

León: Gran Vía de San Marcos, 31
Teléfono: 987270679

Palencia: C/ Mayor Antigua, 69
Teléfono: 979700153

Salamanca: Gran Vía, 79-81
Teléfono: 923271947

Segovia: Avda. Fernández Ladreda, 33
Teléfono: 921424850

Soria: C/ Vicente Tutor, 6
Teléfono: 975225323

Valladolid: C/ Gamazo, 13
Teléfono: 983329000

Zamora: C/ Lope de Vega, 6
Teléfono: 980514291

FITAG-UGT CATALUNYA

Rambla del Raval, 29-35. 2^a planta
08001 Barcelona
Teléfono: 933019700 / 933046812

Barcelona: Rambla del Raval, 29-35
Teléfono: 932956100

Gerona (Girona): Carrer Miquel Blay, 1. 3^o y 4^o
Teléfono: 972215158

Lérida (Lleida): Avda. Catalunya, 2
Teléfono: 973270801

Tarragona: Carrer D. Ixart, 11. 3^o y 4^o
Teléfono: 977213131

FITAG-UGT EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis. 2^o
48011 Bilbao
Teléfono: 944255629 / 633

Vitoria-Gasteiz: C/ San Antonio, 45. Bajo
Teléfono: 945150770

Donostia- San Sebastián:
C/ Catalina de Erauso, 7 y 9
Teléfono: 943445874
Bilbao: C/ Colón de Larreátegui, 46-bis. 5º
Teléfono: 944255252

FITAG-UGT EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares s/n.
06800 Mérida
Teléfono: 924301422

C/ Obispo Segura, 8
10001 Cáceres
Teléfono: 927222389

Badajoz: C/ Cardenal Carvajal, 2
Teléfono: 924222247

Cáceres: C/ Obispo Segura Sáez, 8
Teléfono: 927241350

Mérida: C/ Marquesa de Pinares, 36
Teléfono: 924301056

FITAG-UGT GALICIA

C/ Fernández Latorre, 27
15006 A Coruña
Teléfono: 981248190

Miguel Ferro Caaveiro 12, 2º
15704 Santiago de Compostela

A Coruña: Rúa Fernández Latorre, 27
Teléfono: 981241122

Lugo: Ronda da Muralla, 58. 1º
Teléfono: 982231207

Ourense: Parque de San Lázaro, 12
Teléfono: 988226135

Pontevedra: Rúa Pasantería, 1
Teléfono: 986858451

FITAG-UGT LA RIOJA

C/ Milicias, 1 bis
26003 Logroño
Teléfono: 941275851

FITAG-UGT MADRID

Avenida de América, 25. 6º
28002 Madrid
Teléfono: 915897368 / 7210

FITAG-UGT MURCIA

Santa Teresa 10, 5ª planta
30005 Murcia
Teléfono: 968283181 / 968282903

FITAG-UGT NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona
Teléfono: 948291179

FITAG-UGT PAÍS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7
46010 Valencia
Teléfono: 963884050

Alicante: C/ Pablo Iglesias, 23
Teléfono: 965148700

Castelló:
C/ Plaza de las Aulas, 5. 4ª y 5ª planta
Teléfono: 964226508

Valencia: C/ Arquitecto Mora, 7
Teléfono: 963884140



www.ugt.es

CENTROS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOCIOLABORAL PARA INMIGRANTES

UGT-ASTURIAS

Plaza del General Ordóñez, 1
33005 Oviedo
Teléfono: 985276729

UGT-ILLES BALEARS

C/Font y Monteros, 8
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971764488

UGT-CEUTA

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1, 3^a
51001 Ceuta
Teléfono: 956510347

UGT-LAS PALMAS

Avda. 1º de Mayo, 21, 1^a planta
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928364372

UGT-LA RIOJA

C/ Milicias, 1, bis
26003 Logroño
Teléfono: 941240022

UGT-MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n, 1^a planta
52004 Melilla
Teléfono: 952678523

UGT-NAVALMORAL DE LA MATA

C/ Pablo Luengo, s/n
10300 Navalmoral de la Mata
(Cáceres)
Teléfono: 927534821

UGT-ROQUETAS DE MAR

Plaza Doctor Marín, s/n
04740 Roquetas de Mar (Almería)
Teléfono: 950251211

UGT-NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12, 1^a planta
31003 Pamplona
Teléfono: 948291281

UGT-TOLEDO

Cuesta de Carlos V, 1
45001 Toledo
Teléfono: 925228200

UGT-VIGO

C/ Enrique Heraclio Botana, 2
36201 Vigo
Teléfono: 986443428



www.ugt.es

OTRAS SEDES DE UGT

UGT-ANDALUCIA

C/ Antonio Salado, 12
41002 Sevilla
Teléfono: 954506300

UGT-ARAGÓN

C/ Costa, 1
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700100

UGT-CANTABRIA

C/ Rualasal, 8
39001 Santander
Teléfono: 942364622

UGT-CATALUNYA

Rambla Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Teléfono: 933046842

UGT-CASTILLA LA MANCHA

C/ Concepción, 4
45001 Toledo
Teléfono: 925252518

UGT-CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid
Teléfono: 983329001

UGT-EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis
48011 Bilbao
Teléfono: 944255252

UGT-EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares, 36
06800 Mérida
Teléfono: 924318212

UGT-GALICIA

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12
15707 Santiago de Compostela
Teléfono: 981577171

UGT-MADRID

Avda. de América, 25
28002 Madrid
Teléfono: 915897536

UGT-MURCIA

C/ Santa Teresa, 10
30005 Murcia
Teléfono: 968274690

UGT-PAÍS VALENCIANO

C/ Arquitecto Mora, 7
46010 Valencia
Teléfono: 963884189



Federación Estatal de Industria y de los Trabajadores Agrarios

Avenida de América, 25. 2^a planta 28002 · Madrid

Teléfono: 915 897 539 / 450

E-mail: comunicacion@fitag.ugt.org · www.fitagugt.org



www.ugt.es

facebook.com/ugt.es



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INVESTIGACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



¿CREEES QUE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO ES ALGO QUE LE PASA SOLO A CIERTAS PERSONAS?



**CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,
EL RACISMO Y LA XENOFOBIA
CONOCIMIENTO, SOLIDARIDAD
Y RESPETO MUTUO**



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INVESTIGACIÓN
Y PROYECCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



CHTJ
Comercio, Hostelería-
Turismo y Juego

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Edición: Diciembre 2012
Depósito Legal: M-41474-2012



ÍNDICE

¿SABÍAS QUE?	3
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	5
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	6
ACOSO	7
¿Y SI ME DISCRIMINAN EN EL TRABAJO, QUÉ PUEDO HACER?	9
¿AUN CREE QUE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO TIENE JUSTIFICACIÓN? ¿POR QUÉ?	16
COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO	17
CONOCE	18
ACTÚA	23



**“Cuando vinieron a buscarme
no había nadie más que pudiera protestar”**

Martin Niemöller

La discriminación comienza sutilmente, pero si la dejamos entrar en nuestra sociedad, pronto va creciendo como una bola de nieve, que haciéndose cada vez más grande, comienza a rodar.

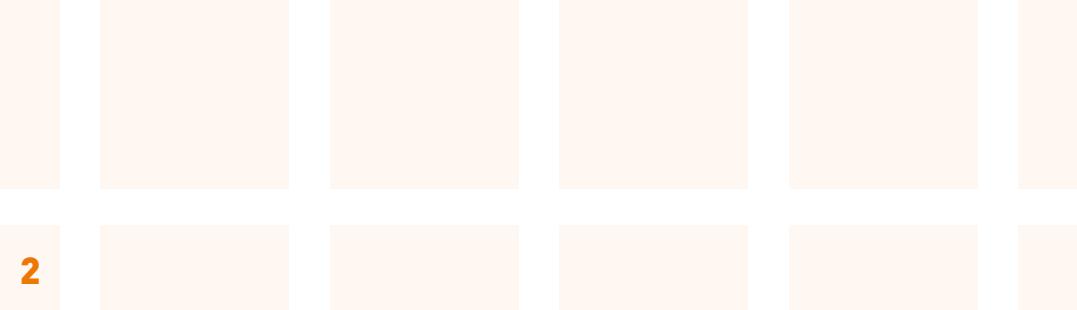
La discriminación no conoce límites ni fronteras, crece sin medida y en su movimiento, arrasa con todo lo que se cruza en su camino.

No tiene lógica ni verdad, se alimenta de la nieve del camino y simplemente rueda cada vez más deprisa. Nadie puede escapar de su trayectoria, al final todos acabamos formando parte de esa gran bola de nieve contribuyendo a aumentar su capacidad de destrucción.

¿Quieres eso?



**LA DISCRIMINACIÓN ES
ILEGAL. NO LA PERMITAS,
ACTÚA.**



¿SABÍAS QUE?

La **Directiva comunitaria 2000/43/CE** ha establecido un marco general para luchar contra las discriminaciones por motivos de origen racial o étnico, garantizando la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato, y la **Directiva 2000/78/CE**, centrada en el ámbito del empleo y la educación, amplió la prohibición de discriminación por otros motivos como la religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual o la edad.

Por lo tanto la **normativa de la UE prohíbe discriminar**, por cualquiera de estos motivos, en el acceso al empleo, a la formación profesional en todos sus niveles, en las condiciones de empleo y trabajo, también en la promoción profesional, despido y remuneración, así como en la afiliación a sindicatos u organizaciones empresariales.

Y además, por **motivos de origen racial o étnico**, también se prohíbe la discriminación en la protección social, las ventajas sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.

En **España** la Directiva 2000/43/CE se incorporó a la legislación a través de la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**, creando un nuevo marco de protección legal ante casos de discriminación por origen racial o étnico en nuestro país.





Es sin duda en el **ámbito laboral** donde se han dado los **mayores avances**, que han permitido el establecimiento del principio de igualdad de trato:

Artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores

En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados** directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores

En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad**, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante la reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.



Los **Convenios Colectivos** son el resultado de la negociación entre la representación de los trabajadores y de los empresarios y se aplican, según su ámbito a una empresa, a un área geográfica o a un sector de actividad. La práctica totalidad de los convenios establecen cláusulas genéricas de "igualdad de trato y no discriminación" por los motivos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, y además suelen recoger en sus artículos, supuestos más concretos, por ejemplo de prohibición de discriminación salarial etc.

La **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**, al transponer las directivas europeas, estableció en el artículo 28 las definiciones de principio de igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta y acoso. Solo si comprendemos bien que es cada cosa, podremos saber si estamos siendo objeto de discriminación o no.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se produce cuando **una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga** por alguna de las circunstancias incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellas el origen racial o étnico.

Ejemplos: en una oferta de empleo se especifica "...abstenerse personas de color", o en un bar "se prohíbe la entrada de gitanos".





DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Cuando por las circunstancias personales y/o sociales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores **una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras**, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios.

Ejemplos: en una oferta de empleo se exige el dominio del castellano para un puesto de trabajo en el que el conocimiento perfecto del idioma no es necesario. Este requisito es discriminatorio para todas aquellas personas cuya lengua materna no sea el castellano.

Dentro de una empresa, todos los trabajadores o trabajadoras de una determinada etnia, o de un origen étnico distinto etc., se encuentran en las categorías profesionales más bajas, no acceden a la promoción ni a determinados tipos de trabajo, tampoco a la formación etc.

Al ser una discriminación más oculta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos que produce para el colectivo discriminado.

Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se considerará, en todo caso, discriminación.



ACOSO

Es **toda conducta no deseada** relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, así como el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, **que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo**.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual **se considerará en todo caso discriminación**.

Ejemplos: en el lugar de trabajo, comentarios de desprecio, bromas o chistes sobre la nacionalidad, el origen étnico, el país de procedencia, el color de piel (verbales o gráficas, como pueden ser calendarios o viñetas fotocopiadas y colgadas en la oficina).

Estas conductas pueden provenir tanto de compañeros de trabajo, como de superiores o inferiores jerárquicos.

Por lo tanto, para recapitular, en España en el ámbito laboral rige el:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Que es la **ausencia de toda discriminación** directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, el sexo, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y otras circunstancias personales y/o sociales de una persona.



SIN EMBARGO, es importante que tengas en cuenta que:

Se permiten las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de los motivos antes señalados, y no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Ejemplo: seleccionar personal con unas creencias religiosas determinadas para trabajar en organizaciones o instituciones de esa religión.





¿Y SI ME DISCRIMINAN EN EL TRABAJO, QUÉ PUEDO HACER?

Revisa tu convenio colectivo

En el supuesto de que creas ser objeto de discriminación en algún aspecto de la relación laboral, o de acoso, por tu origen racial o étnico, acude al delegado o delegada sindical (si lo hubiera en tu centro de trabajo) o a los miembros del Comité de Empresa, quienes te asesorarán sobre los pasos a seguir.

Recuerda que siempre debes conocer el Convenio Colectivo que te sea de aplicación. Algunos convenios contemplan el establecimiento de una **Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades y No Discriminación**, a la que se suele atribuir la finalidad de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y promover medidas para hacerlo efectivo. Si este es el caso de tu convenio, infórmate de quienes son los miembros de la comisión y acude a ellos.

En otros convenios, la **Comisión paritaria** del convenio, que generalmente tiene atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, especialmente en lo que se refiere a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, tiene, además de estas funciones las de velar por la aplicación del principio de igualdad y por la ausencia de discriminaciones directas e indirectas, en temas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o de despidos colectivos, suspensión de contratos o reducción de jornadas, ya que son ámbitos donde es posible que se utilicen criterios discriminatorios a la hora de elegir a los trabajadores y trabajadoras afectados.

Además del apoyo e información que te pueden facilitar, acudir, bien al Comité de Empresa, bien a la Sección Sindical (si estuviera constituida en tu empresa), o a las comisiones que te hemos indicado, permitirá a la representación legal de los trabajadores, conocer, si el supuesto de discriminación por origen racial o étnico o de acoso que te afecta, se extiende a otros compañeros o compañeras.



Discriminar y acosar son infracciones en el ámbito laboral

Tanto la discriminación como el acoso por origen racial o étnico, pueden ser constitutivos de una infracción en el ámbito de las relaciones laborales.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000), califica como **muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables** en los supuestos contemplados en el artículo 17. 1 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente considera **infracción muy grave el acoso**, entre otros, por origen racial o étnico, **cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera tomado las medidas necesarias para impedirlo**. Las infracciones muy graves se sancionan con una multa que puede ir desde los 6.521 a los 187.515 euros. Pero además al empresario se le impondrán una serie de sanciones accesorias, entre las que figuran la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión del acceso a estos beneficios durante un plazo de seis meses.

Discriminar y acosar son violaciones de derechos fundamentales

Por otra parte, por lo que se refiere a la reclamación por la vía judicial, en la **Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social (art.177-184)**, se ha incluido la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, dentro del ámbito de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, por lo tanto, si eres objeto de discriminación o acoso, vas a poder acudir a un **procedimiento preferente y acelerado** para la defensa de tus derechos.

Este procedimiento se caracteriza, además de por su urgencia, por la **presencia del Ministerio Fiscal** que siempre será parte en estos procesos, con la finalidad de velar por la reparación de los daños a las víctimas, así como por la adopción de las medidas necesarias para que se depuren las conductas delictivas.

Asimismo en este procedimiento rige lo que se conoce como la “**inversión de la carga de la prueba**” que quiere decir que es el demandado (es decir, quien discriminó), quien tiene que probar que no hubo tal discriminación o acoso, y no así la víctima.

Y también es importante que sepas, que si el trabajador es la víctima de la discriminación o acoso, y además está de acuerdo, también podrán personarse en el procedimiento como coadyuvantes, el sindicato al que este trabajador estuviera afiliado, cualquier otro sindicato que tenga condición de más representativo, así como las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados. Es lo que se conoce como “legitimación activa”.

Si al final la **sentencia** declara que **hay lugar al amparo judicial**, y estima la demanda, podrá declarar, según se haya solicitado:

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

Por lo que respecta a la indemnización, será el juez en la sentencia quien se pronuncie sobre cuantía de la misma, y para ello tendrá en cuenta tanto el daño moral sufrido por vulneración de un derecho fundamental, como los daños y perjuicios adicionales derivados.

Es importante que sepas que esta indemnización es compatible con la indemnización que como trabajador te pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo, o cualquier otro supuesto recogido en el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales.



Y además:

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Artículo 23

1. A los efectos de esta Ley, **representa discriminación** todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.

2. En cualquier caso, **constituyen actos de discriminación:**

- a)** Los efectuados por la autoridad o funcionario público o personal encargado de un servicio público, que en el ejercicio de sus funciones, por acción u omisión, realice cualquier acto discriminatorio prohibido por la ley contra un extranjero sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- b)** Todos los que impongan condiciones más gravosas que a los españoles, o que impliquen resistencia a facilitar a un extranjero bienes o servicios ofrecidos al público, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- c)** Todos los que impongan ilegítimamente condiciones más gravosas que a los españoles o restrinjan o limiten el acceso al trabajo, a la vivienda, a la educación, a la formación profesional y a los servicios sociales y socio-asistenciales, así como a cualquier otro derecho reconocido en la presente Ley Orgánica, al extranjero que se encuentre regularmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- d)** Todos los que impidan, a través de acciones u omisiones, el ejercicio de una actividad económica emprendida legítimamente por un extranjero residente legalmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- e)** Constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición



de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

Artículo 54

1. Son infracciones muy graves:

c. La realización de conductas de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos, en los términos previstos en el artículo 23 de la presente Ley, siempre que el hecho constituya delito.

Discriminar y/o acosar en la relación laboral, pueden llegar a ser delitos

La discriminación y el acoso en el trabajo, en sus formas más graves, pueden llegar a ser una conducta delictiva.

CÓDIGO PENAL

Artículo 22. [Agravantes]

4º Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

Título VII

De las torturas y otros delitos contra la integridad moral

Artículo 173. [Trato degradante]

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

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.



Título XV

De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 311. [Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas]

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

- 1º** Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- 2º** Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
- 3º** Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 314. [Discriminación laboral]

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, 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 12 a 24 meses.



¿AUN CREESEN QUE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO TIENE JUSTIFICACIÓN? ¿POR QUÉ?

NO DES POR VÁLIDA CUALQUIER AFIRMACIÓN, INFORMATE, REFLEXIONA:

- La legislación española es estricta en el establecimiento de las condiciones a cumplir por los extranjeros no comunitarios, para entrar y permanecer en el país.
- En el ámbito laboral rige el principio de igualdad y no discriminación para los nacionales y extranjeros residentes legales. No es legal la preferencia por nacionalidad en el acceso a los puestos de trabajo.
- Desde el año 2010, la población extranjera no comunitaria, supone el 7% del total de la población española.
- Cerca del 71% son residentes permanentes, es decir, llevan formando parte de la sociedad española desde hace como mínimo 5 años, residiendo legalmente y cumpliendo con la mismas obligaciones que el resto de la población.
- Los extranjeros no comunitarios han llegado sobre todo vinculados a ofertas de empleo, que no podían cubrirse con trabajadores españoles o extranjeros residentes. La legislación establece que la entrada de estos trabajadores sea autorizada solo cuando lo permite la situación nacional de empleo y es necesaria la firma de un contrato en el país de origen y posteriormente el alta en la Seguridad Social.
- Según este procedimiento establecido por la Ley, para entrar en España a trabajar, son las empresas quienes inician los trámites solicitando los trabajadores que necesitan.
- Este mismo sistema ha dado lugar a que desde el año 2009 y debido a la recesión económica, disminuyera la entrada de extranjeros por motivos de trabajo.

- 
- En estos años la llegada de las trabajadoras extranjeras no comunitarias ha sido uno de los factores que ha incidido en la incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo.
 - La asistencia sanitaria forma parte del Sistema Nacional de Salud y se financia, vía Presupuestos Generales del Estado, a través de los impuestos que todos pagamos y no por las cotizaciones a la Seguridad Social. Uno de los principales impuestos que la financia, es el impuesto a los hidrocarburos, que luego se repercute en todos los productos que compramos. Por lo tanto, todos la pagamos, pero las condiciones para acceder a ella no son las mismas para todos.
 - Para acceder a las prestaciones y/o ayudas sociales, una persona extranjera no comunitaria tiene que cumplir exactamente los mismos requisitos que se exigen a una de nacionalidad española, más los impuestos por la normativa de extranjería.



CONOCER LOS DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL, ES UNA FORMA DE PREVENIR QUE TE DISCRIMINEN O QUE OTRAS PERSONAS SEAN DISCRIMINADAS POR SU ORIGEN RACIAL O ÉTNICO EN EL ACCESO, LA PERMANENCIA O LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ESTA INFORMACIÓN TE INTERESA

COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO

Esta breve guía de información sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral es un primer acercamiento para que puedas conocer y defender mejor tus derechos en esta materia. Porque todos y todas tenemos derecho a trabajar y a vivir, es decir, a poder conciliar independientemente de tu nacionalidad y de tu sexo, ya que estas garantías son para todos los trabajadores (hombres y mujeres con independencia de su origen). Teniendo en cuenta que el comercio y la hostelería han constituido dos de los sectores en que más población trabajadora extranjera se ha insertado, y están altamente feminizados, creemos que este puede ser un buen instrumento que ayude a conocer y mejorar tu posición, consiguiendo algo tan importante como la igualdad y la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.





Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores:

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

CONOCE

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** introdujo cambios sustanciales en la regulación legal de los derechos de conciliación y creó nuevos derechos como el permiso de paternidad o el riesgo durante la lactancia natural.

En este apartado pretendemos informarte también sobre las modificaciones en materia de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar introducidas por el **Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de 2012** y convalidadas con la **Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**.

MATERNIDAD

La duración del permiso o baja de maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio).

En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad el permiso se amplía 2 semanas más.

En el supuesto de adopción o acogimiento tanto preadoptivo, como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año y de conformidad con el Código Civil o las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, también podrá disfrutar de un permiso de maternidad.

En el supuesto de embarazo puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto, no te pueden descontar nada del salario por esas ausencias.

PATERNIDAD

El padre (o el otro progenitor) tiene derecho a un permiso de 13 días ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en 2 días por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de 20 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso es diferente al permiso de 2 días, previsto en caso de nacimiento de un hijo/a, o de 4 días cuando se necesite realizar un desplazamiento. Es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días del mismo, que no debe confundirse con el permiso de paternidad, que es retribuido por la Seguridad Social.





LACTANCIA

En los supuestos de nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento, existe el permiso para la lactancia del menor, hasta que este cumpla 9 meses, así los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en 1/2 hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso es un derecho de los trabajadores, hombres o mujeres.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada la pueden solicitar por razones de guarda legal, quienes tengan a su cargo directo hijos/as menores de 8 años, o con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida.



También se reconoce la reducción de jornada por el cuidado de un familiar directo, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto no hay un límite en cuanto a la duración máxima. La reducción de jornada será de entre 1/8 y la mitad, siendo proporcional la reducción del salario.

El progenitor adoptante o acogedor para el cuidado durante la hospitalización durante el tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, acreditado debidamente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

Recuerda que desde la aprobación de la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cálculo de la reducción de jornada debe hacerse sobre la jornada ordinaria diaria. El listado de enfermedades graves está recogido en el anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIARES

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo/a tanto en el supuesto de que lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

DESPIDOS

Los despidos por causa de la maternidad/ paternidad incluida la no admisión del trabajador/a tras una excedencia por cuidados familiares se considerará una vulneración de los derechos fundamentales y, por tanto, son nulos.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CLAUSULAS A DESTACAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA CHTJ-UGT.

- Por muerte del cónyuge, hermanos, cuñados y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días. Si se requiere desplazamiento de 100 Km o más corresponderán 2 días más. En caso de ser viaje internacional se sumarán 2 días.
- Por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado: 3 días. Si se requiere desplazamiento de 100 Km o más, corresponderán 2 días más.
- Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de parientes de segundo grado: 2 días. Si se requiere desplazamiento de 100 Km o más corresponderán 2 días más. En caso de ser viaje internacional se sumarán 2 días.
- Los trabajadores con contrato indefinido podrán concentrar la reducción de jornada en períodos determinados acumulando dicha reducción.
- Aplicación de la reducción de jornada del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores para la acumulación de la reducción de jornada en días completos, para trabajadores/as con personas dependientes que residen en el extranjero.
- Posibilidad de acumular a las vacaciones el periodo de reducción de jornada acumulada.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales si es fuera de la localidad



donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y 3 días si es dentro de la localidad. Siendo de 7 días si es fuera del país.

- En caso de nacimiento de hijo/a, hospitalización, accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 3 días. Si se necesita desplazamiento a una provincia distinta de la residencia del trabajador la licencia será de 4 días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de 5 días.

ACTÚA

Esta guía es sólo un breve resumen de los derechos más importantes en materia de conciliación.

Para tener más información sobre estos y otros permisos debes conocer tu convenio colectivo, el plan de igualdad u otros acuerdos de tu empresa, que puedan mejorar lo establecido legalmente.

Acude a los representantes de UGT en tu empresa e infórmate de los derechos de conciliación y de los derechos laborales que te corresponden.

Puedes encontrarnos en:



www.chtjugt.net

PROGRAMA “POR UN TRABAJO DIGNO”

CHTJ-UGT ANDALUCIA

C/ Antonio Salado, 10
41002 Sevilla
Teléfono: 954506377

CHTJ-UGT ARAGÓN

C/ Costa, 1
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700106

CHTJ-UGT ASTURIAS

Pza. Gral. Ordóñez, 1
33005 Oviedo
Teléfono: 985253643

CHTJ-UGT BALEARES

C/ Font I Monteros, 8. 2º
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971761245

CHTJ-UGT CANARIAS

Avda. 1 de Mayo, 21
35002 Las Palmas
Teléfono: 928384762

CHTJ-UGT CANTABRIA

C/ Rualasal, 8
39001 Santander
Teléfono: 942364622

CHTJ-UGT CASTILLA-LA MANCHA

C/ Mayor, 58
02002 Albacete
Teléfono: 967248435

CHTJ-UGT CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid
Teléfono: 983329880

CHTJ-UGT CATALUNYA

Rambla del Raval, 29-35. 4º
08001 Barcelona
Teléfono: 933046803

CHTJ-UGT CEUTA

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1. 1ª
51001 Ceuta
Teléfono: 956516776

CHTJ-UGT EXTREMADURA

C/ Cardenal Carvajal, 2
06001 Badajoz
Teléfono: 924222249

CHTJ-UGT GALICIA

C/ Fernández Latorre, 27
15006 La Coruña
Teléfono: 981248179



CHTJ-UGT MADRID
Avda. América, 25. 5^a
28002 Madrid
Teléfono: 915897357

CHTJ-UGT MELILLA
Avda. 1 de Mayo, s/n
52003 Melilla
Teléfono: 952672602

CHTJ-UGT MURCIA
Santa Teresa, 10
30005 Murcia
Teléfono: 968284187

CHTJ-UGT NAVARRA
Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona
Teléfono: 948291182

CHTJ-UGT LA RIOJA
C/ Milicias, 1
26003 Logroño
Teléfono: 941240022

CHTJ-UGT PAÍS VALENCIANO
C/ Arquitecto Mora, 7
46010 Valencia
Teléfono: 963884130

CHTJ-UGT EUSKADI
C/ Colón de Larreategui, 46
48011 Bilbao
Teléfono: 944255622

UTO-UGT
C/ Quevedo, 1
28014 Madrid
Teléfono: 914299801



www.ugt.es

CENTROS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOCIOLABORAL PARA INMIGRANTES

UGT-ASTURIAS

Plaza del General Ordóñez, 1
33005 Oviedo
Teléfono: 985276729

UGT-ILLES BALEARS

C/Font y Monteros, 8
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971764488

UGT-CEUTA

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1, 3^a
51001 Ceuta
Teléfono: 956510347

UGT-LAS PALMAS

Avda. 1º de Mayo, 21, 1^a planta
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928364372

UGT-LA RIOJA

C/ Milicias, 1, bis
26003 Logroño
Teléfono: 941240022

UGT-MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n, 1^a planta
52004 Melilla
Teléfono: 952678523

UGT-NAVALMORAL DE LA MATA

C/ Pablo Luengo, s/n
10300 Navalmoral de la Mata
(Cáceres)
Teléfono: 927534821

UGT-ROQUETAS DE MAR

Plaza Doctor Marín, s/n
04740 Roquetas de Mar (Almería)
Teléfono: 950251211

UGT-NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12, 1^a planta
31003 Pamplona
Teléfono: 948291281

UGT-TOLEDO

Cuesta de Carlos V, 1
45001 Toledo
Teléfono: 925228200

UGT-VIGO

C/ Enrique Heraclio Botana, 2
36201 Vigo
Teléfono: 986443428



www.ugt.es

OTRAS SEDES DE UGT

UGT-ANDALUCÍA

C/ Antonio Salado, 12
41002 Sevilla
Teléfono: 954506300

UGT-ARAGÓN

C/ Costa, 1
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700100

UGT-CANTABRIA

C/ Rualasal, 8
39001 Santander
Teléfono: 942364622

UGT-CATALUNYA

Rambla Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Teléfono: 933046842

UGT-CASTILLA LA MANCHA

C/ Concepción, 4
45001 Toledo
Teléfono: 925252518

UGT-CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid
Teléfono: 983329001

UGT-EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis
48011 Bilbao
Teléfono: 944255252

UGT-EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares, 36
06800 Mérida
Teléfono: 924318212

UGT-GALICIA

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12
15707 Santiago de Compostela
Teléfono: 981577171

UGT-MADRID

Avda. de América, 25
28002 Madrid
Teléfono: 915897536

UGT-MURCIA

C/ Santa Teresa, 10
30005 Murcia
Teléfono: 968274690

UGT-PAÍS VALENCIANO

C/ Arquitecto Mora, 7
46010 Valencia
Teléfono: 963884189



Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT

Avenida de América, 25. 4^a planta 28002 · Madrid
Teléfono: 91 589 73 09 / 13 /14 · Fax: 91 589 74 77
E-mail: trabajodigno@chtjugt.net · www.chtjugt.net



www.ugt.es

facebook.com/ugt.es



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INVESTIGACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



¿CREEES QUE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO ES ALGO QUE LE PASA SOLO A CIERTAS PERSONAS?



**CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,
EL RACISMO Y LA XENOFOBIA
CONOCIMIENTO, SOLIDARIDAD
Y RESPETO MUTUO**



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INVESTIGACIÓN
Y PROYECCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



MCA
Metal, Construcción
y Afines

Edita: Comisión Ejecutiva Confederada de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Edición: Diciembre 2012
Depósito Legal: M-41474-2012



ÍNDICE

¿SABÍAS QUE?	3
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	5
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	6
ACOSO	7
¿Y SI ME DISCRIMINAN EN EL TRABAJO, QUÉ PUEDO HACER?	9
¿AUN CREE QUE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO TIENE JUSTIFICACIÓN? ¿POR QUÉ?	15
METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES	
CONOCE	17
RESPETA	20
ACTÚA	22



**“Cuando vinieron a buscarme
no había nadie más que pudiera protestar”**

Martin Niemöller

La discriminación comienza sutilmente, pero si la dejamos entrar en nuestra sociedad, pronto va creciendo como una bola de nieve, que haciéndose cada vez más grande, comienza a rodar.

La discriminación no conoce límites ni fronteras, crece sin medida y en su movimiento, arrasa con todo lo que se cruza en su camino.

No tiene lógica ni verdad, se alimenta de la nieve del camino y simplemente rueda cada vez más deprisa. Nadie puede escapar de su trayectoria, al final todos acabamos formando parte de esa gran bola de nieve contribuyendo a aumentar su capacidad de destrucción.

¿Quieres eso?

**LA DISCRIMINACIÓN ES
ILEGAL. NO LA PERMITAS,
ACTÚA.**

¿SABÍAS QUE?

La **Directiva comunitaria 2000/43/CE** ha establecido un marco general para luchar contra las discriminaciones por motivos de origen racial o étnico, garantizando la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato, y la **Directiva 2000/78/CE**, centrada en el ámbito del empleo y la educación, amplió la prohibición de discriminación por otros motivos como la religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual o la edad.

Por lo tanto la **normativa de la UE prohíbe discriminar**, por cualquiera de estos motivos, en el acceso al empleo, a la formación profesional en todos sus niveles, en las condiciones de empleo y trabajo, también en la promoción profesional, despido y remuneración, así como en la afiliación a sindicatos u organizaciones empresariales.

Y además, por **motivos de origen racial o étnico**, también se prohíbe la discriminación en la protección social, las ventajas sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.

En **España** la Directiva 2000/43/CE se incorporó a la legislación a través de la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, creando un nuevo marco de protección legal ante casos de discriminación por origen racial o étnico en nuestro país**.





Es sin duda en el **ámbito laboral** donde se han dado los **mayores avances**, que han permitido el establecimiento del principio de igualdad de trato:

Artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores

En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados** directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores

En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad**, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante la reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.



Los **Convenios Colectivos** son el resultado de la negociación entre la representación de los trabajadores y de los empresarios y se aplican, según su ámbito a una empresa, a un área geográfica o a un sector de actividad. La práctica totalidad de los convenios establecen cláusulas genéricas de "igualdad de trato y no discriminación" por los motivos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, y además suelen recoger en sus artículos, supuestos más concretos, por ejemplo de prohibición de discriminación salarial etc.

La **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**, al transponer las directivas europeas, estableció en el artículo 28 las definiciones de principio de igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta y acoso. Solo si comprendemos bien que es cada cosa, podremos saber si estamos siendo objeto de discriminación o no.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se produce cuando **una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga** por alguna de las circunstancias incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellas el origen racial o étnico.

Ejemplos: en una oferta de empleo se especifica "...abstenerse personas de color", o en un bar "se prohíbe la entrada de gitanos".





DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Cuando por las circunstancias personales y/o sociales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores **una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras**, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios.

Ejemplos: en una oferta de empleo se exige el dominio del castellano para un puesto de trabajo en el que el conocimiento perfecto del idioma no es necesario. Este requisito es discriminatorio para todas aquellas personas cuya lengua materna no sea el castellano.

Dentro de una empresa, todos los trabajadores o trabajadoras de una determinada etnia, o de un origen étnico distinto etc., se encuentran en las categorías profesionales más bajas, no acceden a la promoción ni a determinados tipos de trabajo, tampoco a la formación etc.

Al ser una discriminación más oculta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos que produce para el colectivo discriminado.

Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se considerará, en todo caso, discriminación.



ACOSO

Es **toda conducta no deseada** relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, así como el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, **que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo**.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual **se considerará en todo caso discriminación**.

Ejemplos: en el lugar de trabajo, comentarios de desprecio, bromas o chistes sobre la nacionalidad, el origen étnico, el país de procedencia, el color de piel (verbales o gráficas, como pueden ser calendarios o viñetas fotocopiadas y colgadas en la oficina).

Estas conductas pueden provenir tanto de compañeros de trabajo, como de superiores o inferiores jerárquicos.

Por lo tanto, para recapitular, en España en el ámbito laboral rige el:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Que es la **ausencia de toda discriminación** directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, el sexo, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y otras circunstancias personales y/o sociales de una persona.



SIN EMBARGO, es importante que tengas en cuenta que:

Se permiten las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de los motivos antes señalados, y no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Ejemplo: seleccionar personal con unas creencias religiosas determinadas para trabajar en organizaciones o instituciones de esa religión.





¿Y SI ME DISCRIMINAN EN EL TRABAJO, QUÉ PUEDO HACER?

Revisa tu convenio colectivo

En el supuesto de que creas ser objeto de discriminación en algún aspecto de la relación laboral, o de acoso, por tu origen racial o étnico, acude al delegado o delegada sindical (si lo hubiera en tu centro de trabajo) o a los miembros del Comité de Empresa, quienes te asesorarán sobre los pasos a seguir.

Recuerda que siempre debes conocer el Convenio Colectivo que te sea de aplicación. Algunos convenios contemplan el establecimiento de una **Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades y No Discriminación**, a la que se suele atribuir la finalidad de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y promover medidas para hacerlo efectivo. Si este es el caso de tu convenio, infórmate de quienes son los miembros de la comisión y acude a ellos.

En otros convenios, la **Comisión paritaria** del convenio, que generalmente tiene atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, especialmente en lo que se refiere a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, tiene, además de estas funciones las de velar por la aplicación del principio de igualdad y por la ausencia de discriminaciones directas e indirectas, en temas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o de despidos colectivos, suspensión de contratos o reducción de jornadas, ya que son ámbitos donde es posible que se utilicen criterios discriminatorios a la hora de elegir a los trabajadores y trabajadoras afectados.

Además del apoyo e información que te pueden facilitar, acudir, bien al Comité de Empresa, bien a la Sección Sindical (si estuviera constituida en tu empresa), o a las comisiones que te hemos indicado, permitirá a la representación legal de los trabajadores, conocer, si el supuesto de discriminación por origen racial o étnico o de acoso que te afecta, se extiende a otros compañeros o compañeras.



Discriminar y acosar son infracciones en el ámbito laboral

Tanto la discriminación como el acoso por origen racial o étnico, pueden ser constitutivos de una infracción en el ámbito de las relaciones laborales.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000), califica como **muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables** en los supuestos contemplados en el artículo 17. 1 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente considera **infracción muy grave el acoso**, entre otros, por origen racial o étnico, **cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera tomado las medidas necesarias para impedirlo**. Las infracciones muy graves se sancionan con una multa que puede ir desde los 6.521 a los 187.515 euros. Pero además al empresario se le impondrán una serie de sanciones accesorias, entre las que figuran la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión del acceso a estos beneficios durante un plazo de seis meses.

Discriminar y acosar son violaciones de derechos fundamentales

Por otra parte, por lo que se refiere a la reclamación por la vía judicial, en la **Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social (art.177-184)**, se ha incluido la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, dentro del ámbito de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, por lo tanto, si eres objeto de discriminación o acoso, vas a poder acudir a un **procedimiento preferente y acelerado** para la defensa de tus derechos.

Este procedimiento se caracteriza, además de por su urgencia, por la **presencia del Ministerio Fiscal** que siempre será parte en estos procesos, con la finalidad de velar por la reparación de los daños a las víctimas, así como por la adopción de las medidas necesarias para que se depuren las conductas delictivas.

Asimismo en este procedimiento rige lo que se conoce como la “**inversión de la carga de la prueba**” que quiere decir que es el demandado (es decir, quien discriminó), quien tiene que probar que no hubo tal discriminación o acoso, y no así la víctima.

Y también es importante que sepas, que si el trabajador es la víctima de la discriminación o acoso, y además está de acuerdo, también podrán personarse en el procedimiento como coadyuvantes, el sindicato al que este trabajador estuviera afiliado, cualquier otro sindicato que tenga condición de más representativo, así como las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados. Es lo que se conoce como “legitimación activa”.

Si al final la **sentencia** declara que **hay lugar al amparo judicial**, y estima la demanda, podrá declarar, según se haya solicitado:

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

Por lo que respecta a la indemnización, será el juez en la sentencia quien se pronuncie sobre cuantía de la misma, y para ello tendrá en cuenta tanto el daño moral sufrido por vulneración de un derecho fundamental, como los daños y perjuicios adicionales derivados.

Es importante que sepas que esta indemnización es compatible con la indemnización que como trabajador te pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo, o cualquier otro supuesto recogido en el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales.



Y además:

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Artículo 23

1. A los efectos de esta Ley, **representa discriminación** todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.

2. En cualquier caso, **constituyen actos de discriminación:**

- a)** Los efectuados por la autoridad o funcionario público o personal encargado de un servicio público, que en el ejercicio de sus funciones, por acción u omisión, realice cualquier acto discriminatorio prohibido por la ley contra un extranjero sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- b)** Todos los que impongan condiciones más gravosas que a los españoles, o que impliquen resistencia a facilitar a un extranjero bienes o servicios ofrecidos al público, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- c)** Todos los que impongan ilegítimamente condiciones más gravosas que a los españoles o restrinjan o limiten el acceso al trabajo, a la vivienda, a la educación, a la formación profesional y a los servicios sociales y socio-asistenciales, así como a cualquier otro derecho reconocido en la presente Ley Orgánica, al extranjero que se encuentre regularmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- d)** Todos los que impidan, a través de acciones u omisiones, el ejercicio de una actividad económica emprendida legítimamente por un extranjero residente legalmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.
- e)** Constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición

de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

Artículo 54

1. Son infracciones muy graves:

c. La realización de conductas de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos, en los términos previstos en el artículo 23 de la presente Ley, siempre que el hecho constituya delito.

Discriminar y/o acosar en la relación laboral, pueden llegar a ser delitos

La discriminación y el acoso en el trabajo, en sus formas más graves, pueden llegar a ser una conducta delictiva.

CÓDIGO PENAL

Artículo 22. [Agravantes]

4º Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

Título VII

De las torturas y otros delitos contra la integridad moral

Artículo 173. [Trato degradante]

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

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.



Título XV

De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 311. [Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas]

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

- 1º** Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- 2º** Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
- 3º** Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 314. [Discriminación laboral]

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, 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 12 a 24 meses.



¿AUN CREESEN QUE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO TIENE JUSTIFICACIÓN? ¿POR QUÉ?

NO DES POR VÁLIDA CUALQUIER AFIRMACIÓN, INFORMATE, REFLEXIONA:

- La legislación española es estricta en el establecimiento de las condiciones a cumplir por los extranjeros no comunitarios, para entrar y permanecer en el país.
- En el ámbito laboral rige el principio de igualdad y no discriminación para los nacionales y extranjeros residentes legales. No es legal la preferencia por nacionalidad en el acceso a los puestos de trabajo.
- Desde el año 2010, la población extranjera no comunitaria, supone el 7% del total de la población española.
- Cerca del 71% son residentes permanentes, es decir, llevan formando parte de la sociedad española desde hace como mínimo 5 años, residiendo legalmente y cumpliendo con la mismas obligaciones que el resto de la población.
- Los extranjeros no comunitarios han llegado sobre todo vinculados a ofertas de empleo, que no podían cubrirse con trabajadores españoles o extranjeros residentes. La legislación establece que la entrada de estos trabajadores sea autorizada solo cuando lo permite la situación nacional de empleo y es necesaria la firma de un contrato en el país de origen y posteriormente el alta en la Seguridad Social.
- Según este procedimiento establecido por la Ley, para entrar en España a trabajar, son las empresas quienes inician los trámites solicitando los trabajadores que necesitan.
- Este mismo sistema ha dado lugar a que desde el año 2009 y debido a la recesión económica, disminuyera la entrada de extranjeros por motivos de trabajo.

- 
- En estos años la llegada de las trabajadoras extranjeras no comunitarias ha sido uno de los factores que ha incidido en la incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo.
 - La asistencia sanitaria forma parte del Sistema Nacional de Salud y se financia, vía Presupuestos Generales del Estado, a través de los impuestos que todos pagamos y no por las cotizaciones a la Seguridad Social. Uno de los principales impuestos que la financia, es el impuesto a los hidrocarburos, que luego se repercute en todos los productos que compramos. Por lo tanto, todos la pagamos, pero las condiciones para acceder a ella no son las mismas para todos.
 - Para acceder a las prestaciones y/o ayudas sociales, una persona extranjera no comunitaria tiene que cumplir exactamente los mismos requisitos que se exigen a una de nacionalidad española, más los impuestos por la normativa de extranjería.



CONOCER LOS DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL, ES UNA FORMA DE PREVENIR QUE TE DISCRIMINEN O QUE OTRAS PERSONAS SEAN DISCRIMINADAS POR SU ORIGEN RACIAL O ÉTNICO EN EL ACCESO, LA PERMANENCIA O LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ESTA INFORMACIÓN TE INTERESA



METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES

CONOCE

La nacionalidad de los trabajadores no implica diferencia en las condiciones de trabajo solo implica algunos requisitos administrativos que el trabajador extranjero debe cumplir (autorización de trabajo y residencia).

La nacionalidad, el género, el origen, la edad, las creencias religiosas etc., no son un motivo de diferencia laboral; son ejemplos de diversidad.





Por tener una nacionalidad distinta de la española, por ser mujer, por profesor una religión determinada, por tu orientación sexual o por cualquier otra circunstancia personal y/o social:

NO PUEDES NI DEBES:

- Ser excluido de un proceso de selección o promoción profesional
- Recibir menos salario
- Dejar de percibir gratificaciones o complementos salariales a los que tengas derecho
- Trabajar más o menos horas que los demás.
- Tener horarios diferentes
- Ser excluido de la formación adecuada en prevención de riesgos laborales.
- Dejar de disfrutar de vacaciones o permisos
- No conciliar tu vida personal y laboral
- No consolidar tu categoría profesional



Los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras se recogen en el Convenio Colectivo de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores. Los derechos y obligaciones recogidos en el Estatuto de los Trabajadores son el mínimo aplicable a todos los trabajadores.

Los convenios colectivos solo pueden mejorar las condiciones establecidas en el Estatuto, nunca empeorarlas.

Los convenios colectivos reconocen las desventajas que determinados colectivos de trabajadores, nacionales y extranjeros, pueden tener en el puesto de trabajo y establecen medidas para superar esas situaciones de desventaja y para permitir la conciliación de la vida personal y familiar. Por ejemplo:

Ampliación de los días de permiso por nacimiento de hijo/a:

Hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros o superior a 200 kilómetros. Hasta 4 días naturales en caso de necesitar desplazamiento y para los nacionales de países no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España, hasta 8 días naturales, 5 de ellos retribuidos.

Ampliación de los días de permiso en caso de enfermedad grave:

Hasta 4 días naturales en caso de desplazamiento. Hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros y para familiares consanguíneos, o superior a 200 kilómetros para familiares consanguíneos.

Ampliación de los días de permiso por fallecimiento:

Hasta 4 días naturales por desplazamientos superiores a 150 kilómetros. y hasta 4 días por desplazamientos superiores a 200 kilómetros. Hasta 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento y hasta 8 días naturales, 6 de ellos retribuidos, para los nacionales de países no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España.



RESPETA

El derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a su dignidad y a la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo y en el empleo.

El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia entendiendo que la violencia de género es la expresión más grave de la situación de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres.

RESPETA Y EXIGE RESPETO

A las medidas para la protección de las trabajadoras víctima de violencia de género en el ámbito laboral, entre ellas:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o de salud etc.

A las normas de prevención de riesgos laborales que son fundamentales para proteger tu vida y la de tus compañeros.

EXIGE RESPETO A TUS DERECHOS DE:

- Formación e información: Tienes derecho a recibir información comprensible para ti, suficiente y adecuada sobre los riesgos de tu trabajo desde el mismo momento de incorporarte al puesto. Tienes derecho a recibir información y formación en salud laboral.
- Consulta y participación: a través de los delegados de prevención, sindicatos, delegados de personal y comités de empresa.
- Protección: El empresario tiene obligación de proporcionarte los Equipos de Protección Individual (EPIS) adecuados para que tus tareas se desarrollem con la seguridad que requieren. La formación e información debe incorporar la correcta colocación y uso de los equipos de protección.
- Vigilancia de la salud: Los reconocimientos médicos deben ajustarse a los riesgos del puesto de trabajo y deben realizarse como norma general con el consentimiento del trabajador y siempre respetando su intimidad.

Los resultados son confidenciales y sólo son accesibles para el trabajador o la trabajadora y el personal médico. El empresario debe conocer las conclusiones generales que se obtengan pero nunca los estados de salud de los trabajadores individualmente considerados.



ACTÚA

INFÓRMATE de tus condiciones laborales: derechos, obligaciones, permisos, salario etc. Para ello identifica y consigue tu convenio colectivo.

CONTACTA con las secciones sindicales, delegados de personal y comités de empresa y sedes de UGT para conocer tus derechos, solicitar información y resolver tus dudas laborales.

PARTICIPA en las elecciones sindicales.

ACUDE a UGT si eres nacional de un país extranjero o familiar de una persona extranjera, y tienes dudas sobre los trámites administrativos obligatorios para residir y trabajar en España, para reagrupar a tu familia o para informarte sobre los procesos de retorno voluntario.

FÓRMATE periódicamente para aumentar tus oportunidades profesionales y tus posibilidades de promoción.

Puedes acceder a la formación a través de:

- En las sedes de MCA-UGT y en la página WEB.
- En la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) para formación en el sector de la construcción.
- En la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMFCE) para la formación del sector del metal.
- En cualquier sede de UGT.

SOLICITA la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) si la formación que realizas se refiere a los sectores de construcción, metal y madera.

PROFESIONALÍZATE, para ello solicita tu Certificado de Profesionalidad. Los certificados acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral. Se obtienen tras superar todos los módulos formativos que integran el certificado de profesionalidad y mediante los procedimientos convocados por las diferentes comunidades autónomas para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.



PROTEGE tu vida y la de tus compañeros y compañeras, respetando las normas de prevención de riesgos laborales y usando los equipos de protección adecuados.

CONOCE la situación y condiciones de trabajo en otros países si te planteas trabajar y trasladarte desde España a otro país, o recibes una propuesta de desplazamiento internacional por parte de una empresa; así como los requisitos y trámites necesarios si tienes nacionalidad extranjera no comunitaria y quieres venir a trabajar a España.

RECUERDA

que el trabajo no tiene nacionalidad, sexo, edad...

Conoce tus derechos para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad también para ti.



Puedes encontrarnos en:



www.mcaugt.org

PROGRAMA "POR UN TRABAJO DIGNO"

MCA-UGT ANDALUCIA

C/ Antonio Salado, 8 -12
41002 Sevilla
Teléfono: 954506393

MCA-UGT ARAGÓN

C/ Costa, 1. 2º
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700108

MCA-UGT ASTURIAS

Plaza General Ordóñez 1. 3ª
33005 Oviedo
Teléfono: 985253198

MCA-UGT BALEARES

C/Font i Monteros, 8. 3º
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971761914

MCA-UGT CANTABRIA

C/ Rualasal, 8. 4º
39001 Santander
Teléfono: 942227928

MCA-UGT CASTILLA LA MANCHA

C/ Cuesta Carlos V, 1. 1º
45001 Toledo
Teléfono: 925283019

MCA-UGT CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13. 2º
47004 Valladolid
Teléfono: 983329008

MCA-UGT CATALUNYA

Plaza Vázquez Montalbán, 6. 2ª
(Esquina Rambla del Raval, 29-35)
08001 Barcelona
Teléfono: 933018362

MCA-UGT EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis
48011 Bilbao
Teléfono: 944255600

MCA-UGT EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares, 36
06800 Mérida
Teléfono: 924300908

MCA-UGT GALICIA

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12. 2º
15707 Santiago de Compostela
Teléfono: 981589743

MCA-UGT LA RIOJA

C/ Milicia, 1. bis
26003 Logroño
Teléfono: 941277654



MCA-UGT LAS PALMAS

Avda. 1º de Mayo, 21
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928369928

MCA-UGT TENERIFE

Méndez Núñez, 84. 4º
38001 Santa Cruz Tenerife
Teléfono: 922288955

MCA-UGT MADRID

Avda. de América, 25. 4º
28002 Madrid
Teléfono: 915897350

UGT-MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n
52002 Melilla
Teléfono: 952672602

MCA-UGT MURCIA

C/ Santa Teresa, 10. 7º
30005 Murcia
Teléfono: 968281230

MCA-UGT NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12. 1º
31003 Pamplona
Teléfono: 948290624

MCA-UGT PAÍS VALENCIANO

C/ Arquitecto Mora, 7. 4º
46010 Valencia
Teléfono: 963884110



www.ugt.es

CENTROS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOCIOLABORAL PARA INMIGRANTES

UGT-ASTURIAS

Plaza del General Ordóñez, 1
33005 Oviedo
Teléfono: 985276729

UGT-ILLES BALEARS

C/Font y Monteros, 8
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971764488

UGT-CEUTA

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1, 3^a
51001 Ceuta
Teléfono: 956510347

UGT-LAS PALMAS

Avda. 1º de Mayo, 21, 1^a planta
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928364372

UGT-LA RIOJA

C/ Milicias, 1, bis
26003 Logroño
Teléfono: 941240022

UGT-MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n, 1^a planta
52004 Melilla
Teléfono: 952678523

UGT-NAVALMORAL DE LA MATA

C/ Pablo Luengo, s/n
10300 Navalmoral de la Mata
(Cáceres)
Teléfono: 927534821

UGT-ROQUETAS DE MAR

Plaza Doctor Marín, s/n
04740 Roquetas de Mar (Almería)
Teléfono: 950251211

UGT-NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12, 1^a planta
31003 Pamplona
Teléfono: 948291281

UGT-TOLEDO

Cuesta de Carlos V, 1
45001 Toledo
Teléfono: 925228200

UGT-VIGO

C/ Enrique Heraclio Botana, 2
36201 Vigo
Teléfono: 986443428



www.ugt.es

OTRAS SEDES DE UGT

UGT-ANDALUCÍA

C/ Antonio Salado, 12
41002 Sevilla
Teléfono: 954506300

UGT-ARAGÓN

C/ Costa, 1
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700100

UGT-CANTABRIA

C/ Rualasal, 8
39001 Santander
Teléfono: 942364622

UGT-CATALUNYA

Rambla Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Teléfono: 933046842

UGT-CASTILLA LA MANCHA

C/ Concepción, 4
45001 Toledo
Teléfono: 925252518

UGT-CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid
Teléfono: 983329001

UGT-EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis
48011 Bilbao
Teléfono: 944255252

UGT-EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares, 36
06800 Mérida
Teléfono: 924318212

UGT-GALICIA

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12
15707 Santiago de Compostela
Teléfono: 981577171

UGT-MADRID

Avda. de América, 25
28002 Madrid
Teléfono: 915897536

UGT-MURCIA

C/ Santa Teresa, 10
30005 Murcia
Teléfono: 968274690

UGT-PAÍS VALENCIANO

C/ Arquitecto Mora, 7
46010 Valencia
Teléfono: 963884189



Metal, Construcción y Afines de UGT, Federación de Industria

Avenida de América, 25. 5^a y 6^a plantas 28002 · Madrid
Telf.: 91 589 75 11 · Fax: 91 589 75 24
E-mail: cef@mca.ugt.org · www.mcaugt.org



www.ugt.es



facebook.com/ugt.es



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INVESTIGACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

