

Procédures relatives aux étrangers et relation de travail

La protection internationale

la protection internationale se compose du droit d'asile et de la protection subsidiaire.

Les bénéficiaires d'une protection internationale ont le droit au travail et peuvent l'exercer avec n'importe quel type de contrat avec les mêmes droits qu'un citoyen espagnol.

Dans le cas des personnes qui ne seront pas encore bénéficiaires de l'asile mais qui l'auront demandé, elles seront également autorisées à travailler dans les 6 mois de la formalisation de la demande.

Le problème dans de tels cas est que si la demande se solde par un refus, il y a extinction de l'autorisation de travail et le demandeur doit mettre un terme au contrat de travail.

L'enracinement

Deux types d'enracinement :

- Enracinement social: du point de vue du travail, pour obtenir la résidence par enracinement, il faut présenter un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 1 an et à temps complet.

Une autre possibilité est de présenter pour le secteur agricole, 2 contrats de travail d'au moins 6 mois avec un temps de travail entre les 2 contrats de 30 heures par semaine.

- Enracinement professionnel: Du point de vue du travail, pour obtenir l'enracinement professionnel, il faut prouver qu'on a travaillé en Espagne durant au moins 6 mois.

Dans cette hypothèse, ce travail a été réalisé sans contrat car l'étranger se trouve en situation irrégulière. Il est donc nécessaire de dénoncer cette situation devant l'inspection du travail et de la sécurité sociale ou devant les tribunaux.

Mineurs étrangers non accompagnés

Les mineurs âgés de 16 à 18 ans pourront exercer une activité professionnelle conformément à la réglementation en vigueur à condition qu'ils aient obtenu un titre de séjour sous la tutelle d'une administration espagnole.

A leur majorité, ils peuvent continuer d'exercer une activité professionnelle à condition qu'elle leur garantisse des moyens économiques pour subsister.

DROIT DU TRAVAIL

Procédures pour les étrangers



Note importante

Dans les procédures relatives aux étrangers et en général dans le processus d'intégration des étrangers vivant en Espagne, les questions liées au monde du travail revêtent une importance fondamentale.

Par conséquent, connaître, même de manière élémentaire, les aspects essentiels de la relation de travail, ainsi que les droits et obligations qui en découlent, devient une question importante dans le processus d'intégration.

Avec ce document, nous souhaitons énumérer et préciser les concepts les plus élémentaires du monde du travail.

Notions de base de la relation de travail

Travail salarié-travail à son compte

Le travail salarié consiste à effectuer un travail pour un tiers, l'employeur, en contrepartie d'un salaire.

Le travail à son compte ou en tant qu'indépendant consiste à organiser une activité par soi-même, sans dépendre de quiconque. Les fruits du travail reviennent au travailleur.

Sources de la relation de travail

Les droits et obligations de la relation de travail sont essentiellement énoncés dans le statut des travailleurs et dans les conventions collectives même s'il existe une importante législation du travail.

Il est très important de connaître l'existence des conventions collectives qui régissent les différents secteurs d'activité (hôtellerie, tourisme, etc.).

Période d'essai

C'est la période au cours de laquelle les deux parties, employeur et travailleur, examinent la relation de travail, elle intervient toujours en début de contrat et ils peuvent y mettre un terme sans indemnités ni donner de motifs à leur décision. Mais la période d'essai est un temps de travail et ouvre des droits au travailleur (salaire et congés).

Prestations sociales

Le travail génère une série de prestations couvrant différentes contingences tels que le chômage, les arrêts maladie, la naissance d'enfants, les incapacités permanentes ou la retraite.

Exercice des droits du travailleur

L'inspection du travail et les cours et tribunaux sont les organes auxquels faire appel en cas d'atteinte des droits d'un travailleur.

Contrat à durée indéterminée-contrat à durée déterminée

Le contrat à durée indéterminée est celui qui initialement n'a pas de date de fin, il est en principe sans limitation de durée.

Le contrat à durée déterminée est celui comportant une date de fin. Il existe plusieurs types de contrats à durée déterminée. Les plus importants sont:

- Eventual. Dans l'activité normale de l'entreprise, il dure jusqu'à 1 an sur une période de 18 mois.
- Construction et services. Pour réaliser des activités spécifiques, il dure jusqu'à 3 ans.
- De formation. Pour les jeunes qui débutent leur activité professionnelle. Le contrat de stage jusqu'à 2 ans et le contrat de formation jusqu'à 3 ans.

Temps de travail à temps complet-temps de travail à temps partiel

Le temps complet est un travail correspondant à 40 heures hebdomadaires ou proches.

Le temps partiel est un travail exécuté en vertu d'un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à un temps complet.

Le salaire

C'est le droit le plus important du travailleur. Il existe un salaire minimum qui doit dans tous les cas toujours être respecté. Il s'élève actuellement à 1.108,33€ avec 12 paies pour un temps complet. Chaque convention collective réglemente les salaires de chaque secteur.

Travail des mineurs

Les personnes de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler en Espagne. Les personnes âgées de 16 à 18 ans peuvent travailler mais toujours avec l'autorisation du titulaire de l'autorité parentale. Les mineurs ne peuvent effectuer ni travail de nuit ni heures supplémentaires.

Congés

Tous les travailleurs ont le droit à des congés (normalement 30 jours civils pour chaque année travaillée) et ils sont toujours payés.

Fin de la relation de travail

- Démission volontaire du travailleur : il n'a droit ni à des indemnités ni au chômage.
- Démission volontaire du travailleur en raison d'une faute de l'employeur : il a droit à des indemnités calculées entre 20 et 33 jours par année travaillée en fonction du motif et a droit au chômage.
- Fin d'un contrat à durée déterminée : il a droit à des indemnités de 12 jours par année travaillée et au chômage.
- Licenciement disciplinaire : pas d'indemnités mais ouverture d'un droit au chômage.
- Licenciement abusif : il a droit à des indemnités de 33 jours de travail pour chaque année de service et au chômage.
- Licenciement pour causes objectives : il a droit à des indemnités de 20 jours de travail pour chaque année de service et au chômage.

Relation de travail des employées de maison

C'est un travail qui même s'il présente certaines caractéristiques propres génère les droits fondamentaux d'une relation de travail tels que le salaire, les congés, les indemnités de licenciement ou les prestations en cas d'arrêt maladie. Cependant, il ne génère pas de droit au chômage.

Accès au marché du travail

Il est nécessaire d'obtenir le numéro d'affiliation (naf), lequel détermine votre inclusion dans le système de la sécurité sociale, dans n'importe quel régime (général, indépendants, de la mer, etc.).

Il est également opportun d'obtenir la demande d'emploi, laquelle est la demande d'un poste de travail que réalise une personne au chômage ou exerçant un travail, de sa propre initiative, auprès du service public de l'emploi, au travers de l'une de ses agences implantées sur le territoire.

La demande d'emploi est la voie à travers laquelle les demandeurs d'emploi peuvent accéder aux services offerts qui s'ajustent le mieux à leurs caractéristiques et besoins.