

ASESORÍA LABORAL:

1.- Llevo un año y medio en España, estoy en situación irregular y me han despedido hace una semana del trabajo. ¿Tengo derecho a recibir alguna prestación por desempleo?

El artículo 36 de la actual ley de extranjería (Ley Orgánica 14/2003) establece que **“la carencia de la correspondiente autorización de trabajo, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle”**. Por tanto, sería importante, que el trabajador que estuviera trabajando sin la autorización exigida, pudiera recopilar y guardar cuantas pruebas le sea posible para demostrar la relación laboral existente entre el mismo y el empleador, durante el tiempo que existió, ya que en caso de que se llegue a los tribunales, se pueda demostrar que sí existió dicha relación y que el mismo tiene el derecho a recibir las correspondientes prestaciones y además en caso de que el despido se declare improcedente, se puede solicitar ante la autoridad administrativa, una autorización de residencia por circunstancias excepcionales, a través de la figura del **“arraigo laboral”**.

2.- Soy ecuatoriana, tengo la tarjeta b-inicial y voy a prestar mis servicios como empleada de hogar en una casa. Me gustaría saber si tengo que pagarme yo misma la seguridad social y que otros derechos tengo.

El pago de las cotizaciones en el **Régimen Especial de Empleador de Hogar** corresponde al cabeza de familia del hogar donde el trabajador preste sus servicios, siempre que lo haga de manera exclusiva y permanente, 18,3% le retienen al empleador (130,67€) y un 3,7% al trabajador (26,41€). En aquellos casos en que el trabajador preste sus servicios con carácter **parcial o discontinuo** a uno o más cabezas de familia, le corresponde al mismo hacer el pago de las cuotas a la seguridad social.

En cuanto a los demás **derechos** se pueden resumir en los siguientes:

- No es obligatorio realizar el contrato por escrito, la forma verbal es suficiente.
- El trabajador debe percibir al año dos pagas extraordinarias, correspondientes, como mínimo, 15 días naturales del salario mensual en metálico.
- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días, de los cuales la mitad, al menos deberá disfrutarse de forma continuada.
- En caso de finalización de contrato, el empresario deberá dar al trabajador una indemnización de siete días de salario real por cada año trabajado.
- Pos despido disciplinario, si fuera declarado improcedente, el empleado tendrá derecho a una indemnización de 20 días naturales por año de servicio.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a la asistencia sanitaria y a las prestaciones por invalidez, muerte y jubilación.

3.- Llevo trabajando en mi empresa hace más de dos años, y la misma de manera unilateral ha decidido una variación de los horarios de trabajo los cuales me afectan totalmente. ¿Tengo que aceptar dicha modificación si no estoy de acuerdo?

Cuando la empresa introduce modificaciones en la jornada de trabajo, horario o en el régimen de trabajo por turnos, el trabajador **puede aceptar los cambios u optar por oponerse a la medida**, pudiendo:

- Rescindir unilateralmente el contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de nueve mensualidades.
- Solicitar la resolución judicial cuando considere que la modificación es atentatoria contra su formación profesional o se produce en menoscabo de su dignidad.
- Impugnar judicialmente la decisión empresarial, para que se declare su nulidad y se reponga a aquél en sus anteriores condiciones contractuales.

Bufete de Judith Tabares y Abogados

Calle Gran Vía 80, Oficina 1008.

Metro Plaza de España

Teléfonos de consulta: 807-50557

abogados@judithtabares.com