



**GUÍA
ANTIRRACISTA**

Guía de los derechos laborales de las personas de origen extranjero y prevención de discriminaciones

SINDIKATUA GUZTIONTZAT

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

**MANU
ROBLES
ARANGIZ
FUNDAZIOA**

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	4
2.	DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR.....	6
3.	LA DISCRIMINACION EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LA RELACIÓN LABORAL.....	12
4.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR RACISMO, XENOFOBIA Y PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA.....	15
5.	CLÁUSULAS ANTIRRACISTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	24
6.	OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS.....	25
7	RECURSOS	31

1. INTRODUCCIÓN

El sindicalismo que defendemos se construye desde la convicción de que toda persona que vive y trabaja en Euskal Herria forma parte de la clase trabajadora vasca. Sin embargo, en nuestro día a día sindical, constatamos que el racismo y la xenofobia no son fenómenos aislados, ni ajenos a los centros de trabajo. Tampoco ajenos a nuestra organización.

A pesar de que todavía nos queda un largo camino por recorrer, esta guía nace del compromiso de avanzar hacia un sindicalismo antirracista, conscientes de que las personas que han migrado, por el mero hecho de ser migrantes, sufren las consecuencias de la precariedad, la discriminación y la exclusión en el mundo laboral (y fuera de él). Este racismo y xenofobia se manifiesta de múltiples formas: en la dificultad para acceder al mundo laboral, en la vulnerabilidad frente a despidos injustificados, en la negación de derechos básicos, en la invisibilización de las aportaciones de las personas migradas, y en la normalización de discursos y prácticas que perpetúan la desigualdad generada a partir de la explotación de personas migradas y racializadas, entre otros. Por ello, entendemos que el antirracismo no puede ser un añadido ni una tarea secundaria, sino un eje central de nuestra acción sindical.

También queremos que esta guía sirva para interpelarnos como sindicato: para revisar nuestra acción sindical, nuestras prácticas y nuestras estructuras. Para preguntarnos si estamos siendo realmente el sindicato de todas y de todos, si estamos escuchando y representando a todas las voces, si estamos construyendo espacios seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras, independientemente de su origen, lengua, situación administrativa o rasgos físicos.

El camino hacia un sindicalismo antirracista exige valentía, escucha activa y voluntad de cambio. Exige reconocer que el racismo estructural atraviesa nuestras sociedades y también nuestra organización y las personas que militamos en ella, y que combatirlo requiere una acción decidida y sostenida.

Respecto a las responsabilidades políticas, debemos mencionar que el estado español y las diferentes administraciones de Euskal Herria reproducen el sistema colonial. Los gobiernos de Gasteiz y de Iruña hacen un uso utilitarista de las personas migrantes, reduciéndolas, en muchas ocasiones, a la aportación de mano de obra barata.

Es por ello necesario construir alianzas con movimientos y colectivos antirracistas, aprender de las experiencias de lucha de las personas migradas para poder avanzar y poner sus demandas en el centro de nuestra agenda sindical. Sin reemplazar voces ajenas y construyendo las condiciones para que cada cual levante la voz.

Esta guía pretende ser una herramienta práctica para abordar las diversas realidades laborales de las personas migradas y racializadas desde una perspectiva transformadora. Con este objetivo, en las siguientes páginas hemos recogido cuestiones como: los derechos de las personas trabajadoras en situación administrativa irregular, las discriminaciones en el entorno laboral y un protocolo para su prevención e intervención, cláusulas para incorporar en la negociación colectiva, así como otras cuestiones de interés (procesos de regularización relacionados con el empleo, información sobre homologaciones y convalidaciones de títulos, renovación del permiso de residencia y de trabajo...). Para finalizar, se recoge un listado de los recursos de interés.

Esta guía es solo un paso en ese camino. Un paso que damos colectivamente, con la convicción de que un sindicalismo verdaderamente transformador sólo puede construirse desde la justicia social, la igualdad y el reconocimiento de las diversas realidades. Porque no hay lucha obrera sin lucha antirracista. Porque el presente y futuro del sindicalismo, además de ser inclusivo y diverso, debe ser antirracista, para poder estar comprometido con la dignidad de todas las personas.

2. DERECHOS DE LA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Si queremos mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas que han migrado, es imprescindible conocer sus derechos laborales. No obstante, no debemos ser ajenas a la realidad, y debemos tener en cuenta que se trata de personas que muchas veces se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad y precariedad. Por tanto, la coordinación entre las diferentes áreas del sindicato (servicios jurídicos, federación, acción social, etc.) será imprescindible para realizar una intervención adecuada.

¿Qué derechos tiene una persona en situación administrativa “irregular”?

El punto de partida es que una persona extranjera en situación irregular no puede trabajar ya que no cuenta con un permiso de trabajo. Ahora bien, esto no significa que una persona que esté trabajando en esta situación carezca de derechos. Para conocer cuáles son esos derechos, acudimos en primer lugar a la normativa de extranjería, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y el Reglamento de Extranjería, Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre.

Las personas en esta situación administrativa poseen una serie de derechos fundamentales y otros derivados de la relación laboral que hayan desarrollado.

2.1. DERECHOS FUNDAMENTALES RELACIONADOS CON EL ÁMBITO LABORAL

La actual Ley de Extranjería es del año 2000 y ha sido objeto de diferentes reformas que han afectado a los derechos y deberes de las personas migradas. La Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, fue una modificación de la Ley de Extranjería y supuso un importante recorte en los derechos de las personas de origen extranjera, en especial de las que estaban en situación irregular. El Tribunal Constitucional dictó en 2007 varias sentencias que corrigen parcialmente esta situación, de manera que en la actualidad las personas trabajadoras extranjeras tienen los siguientes derechos de carácter fundamental relacionados con el ámbito laboral:

- **Libertad de sindicación y huelga.** Las personas en situación de irregularidad tienen derecho a poder sindicarse e incluso

el derecho de huelga. Esto último resulta paradójico, ya que, en teoría, no tienen derecho a trabajar. Es decir, una persona trabajadora en esta situación puede afiliarse a un sindicato (también en el caso de que no cuente con un empleo asalariado) y puede ejercer el derecho a la huelga sin que por ese motivo pueda sufrir represalias. No obstante, debemos tener en cuenta que se encuentran en una situación complicada debido a la discriminación y la desigualdad.

- ***El Derecho de reunión.*** Todas las personas, también las que están en situación 'irregular' tienen derecho de reunión. Es decir, pueden participar en asambleas en su centro de trabajo sin que por ese motivo puedan sufrir represalias. Asimismo, pueden participar en movilizaciones y manifestaciones que organice el sindicato u otro tipo de organización o movimiento social.
- ***El Derecho de asociación.*** Si bien se reconoce el ejercicio de este derecho, su puesta en práctica puede crear dificultades a la hora de, por ejemplo, formar y registrar una asociación en el registro de asociaciones.

2.2. DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL

¿Qué derechos tiene una persona trabajadora que es despedida?

- **Derecho a reclamar los salarios no recibidos.** La situación de irregularidad administrativa no impide que puedan reclamarse los salarios en base al convenio colectivo que sea de aplicación al tipo de trabajo que ha desarrollado. El cálculo de estos salarios será el mismo que en el supuesto de una persona trabajadora en situación regular: complementos salariales, horas extra, etc. En cuanto al procedimiento, es el mismo que para el resto de casos, iniciándose mediante la papeleta de conciliación.
- **Derecho a reclamar el despido.** Es importante saber que no cabe la readmisión de la persona trabajadora debido a que no cuenta con una cobertura legal; por lo tanto, la reclamación debe realizarse por despido improcedente. Es decir, en la papeleta o posterior demanda se puede solicitar la declaración de despido improcedente y su correspondiente indemnización, pero no se podrá solicitar la readmisión. La persona que trabaja de forma irregular no puede reincorporarse al trabajo (ya que en teoría no puede trabajar).

*** Aspectos importantes a la hora de realizar la reclamación:**

- La importancia de la prueba de la relación laboral. En la relación laboral que se establece entre la persona empleadora y la persona trabajadora en situación irregular, no hay un contrato, tampoco una nómina. Esta circunstancia plantea en muchas ocasiones un problema de prueba de la propia relación laboral cuando, por ejemplo, se desarrolla en espacios privados (empleo doméstico) o en pequeños establecimientos.
- Algunas formas de probar la relación laboral:
 - Mensajes de aplicaciones de mensajería. Para que los mensajes (como en WhatsApp) produzcan prueba plena ante la Inspección de trabajo o en un procedimiento judicial es recomendable aportar los mensajes con un informe pericial que acredite que no han sido manipulados.
 - Grabaciones. Se puede grabar audio o vídeo, pero nunca difundir esas grabaciones porque podría ser causa de una denuncia de la parte empleadora.
 - Testigos que han visto a esa persona desarrollar un trabajo (personal de reparto, mensajería, hostelería, etc.).
 - Fotos del lugar de trabajo.
 - Otros que puedan atestiguar la relación laboral.

***¡¡CUIDADO!!** Debemos tener siempre en cuenta lo que quiere la persona trabajadora, y esta debe estar debidamente informada. No debemos generar falsas expectativas. En todo momento debe conocer los pasos que vamos a dar, así como las posibles consecuencias.*

2.3. PRESTACIONES POR CONTINGENCIAS

- **Prestación por contingencia profesional.** El artículo 36.1 de la Ley de Extranjería LOEX, en su párrafo 5º, establece que la persona trabajadora en situación irregular tiene derecho a prestaciones derivadas de contingencias profesionales. La normativa de extranjería establece que esta persona podrá reclamar la indemnización que corresponda por este hecho. Estas prestaciones abarcan la prestación por incapacidad permanente y las prestaciones por muerte y supervivencia, así como las pensiones de viudedad y orfandad que puedan derivarse de un accidente de trabajo o por enfermedad profesional.
- **Prestación por contingencia común.** Si la incapacidad temporal (IT) es debida a enfermedad común o accidente

no laboral, no hay derecho a la prestación por IT, ya que no existe relación laboral formalizada legalmente, en la que tanto la parte empleadora como la parte trabajadora hayan hecho aportaciones a la Seguridad Social para las posibles prestaciones por incapacidad temporal. Por ejemplo, una persona empleada de hogar que ha estado enferma un mes en su casa y tras reincorporarse a su trabajo es despedida podrá reclamar el despido, pero no el mes “de baja”.

2.4. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

¿Las personas en situación administrativa irregular tienen derecho a las prestaciones por desempleo?

Aunque ha sido una cuestión objeto de debate con resoluciones judiciales contradictorias, tras la reforma del año 2009 de la LOEX el artículo 36.1 señala expresamente que la persona trabajadora extranjera en situación irregular NO tiene derecho a la prestación por desempleo.

2.5. DENUNCIA DE SITUACIONES DE EXPLOTACIÓN LABORAL

Una persona extranjera en situación irregular está trabajando en condiciones de explotación laboral y desea denunciar:

El reglamento de extranjería prevé en su artículo 129.2 la posibilidad de obtener un permiso de residencia y trabajo por colaboración con la administración laboral o la autoridad judicial. Esta autorización está prevista para casos de explotación laboral en los que la persona trabajadora extranjera irregular termina denunciando a la persona empleadora. Los requisitos para activar este permiso son:

- Acreditar una relación laboral de al menos 6 meses en los dos años anteriores al inicio de la colaboración.
- No se exige un tiempo previo de estancia en el país, pero tiene que ser de al menos 6 meses.

El procedimiento para obtener este permiso pasa por que la Inspección de Trabajo levante un acta de infracción. Es decir, con carácter previo se ha acudido a Inspección de Trabajo a interponer una denuncia. Inspección acude al lugar de trabajo sin preaviso, y levanta acta de inspección. Esta circunstancia es importante, dado que Inspección de Trabajo no actúa si la persona trabajadora no se encuentra en su puesto de trabajo.

Otra cuestión importante a tener en cuenta es la necesidad de que en el acta de inspección se recoja el periodo de trabajo realizado.

Un tercero (por ejemplo, el sindicato) puede denunciar ante Inspección de Trabajo que hay personas trabajando en esta situación. Ahora bien, antes habrá que saber si las personas que se encuentran trabajando quieren denunciar, de lo contrario, la denuncia puede perjudicar sus intereses.

¡CUIDADO! Siempre tenemos que evaluar las consecuencias de la denuncia con todas las personas trabajadoras. Quizá una quiere denunciar y otra no. En caso de que Inspección acuda, las consecuencias serán para todas las personas. Es imprescindible hablar con estas personas y que cuenten con toda la información.

Una vez que tengamos el acta de inspección, se solicitará el permiso de residencia a través de la Dirección General de Migraciones (no a través de la Oficina de Extranjería).

2.6. BRIGADA DE EXTRANJERÍA

La Brigada de Extranjería detecta que una persona en situación irregular está trabajando:

¿Qué consecuencias puede tener la persona trabajadora? La Brigada de Extranjería (de la policía nacional) iniciará un procedimiento sancionador por estancia irregular y por estar trabajando sin la autorización correspondiente. La sanción a imponer será una multa o en su caso, la expulsión si se aprecian circunstancias agravantes a la mera estancia irregular. Para este procedimiento sancionador contará con asistencia letrada.

¡CUIDADO! Tenemos que ser conscientes de este hecho, pero no utilizarlo para infundir miedo. Debemos hablar con cuidado sobre los peligros y también ser conscientes de que existen unos derechos y que cualquier cuerpo de policía no puede actuar en estos casos.

La Brigada de Extranjería del Cuerpo Nacional de Policía incoa el expediente sancionador. Hay un plazo de alegaciones de 48 horas si el expediente sancionador se inicia por el procedimiento de urgencia. Se dicta una propuesta de resolución que tiene nuevo plazo de alegaciones, y finalmente, la resolución que puede ser recurrida en la vía contencioso administrativa.

En el puesto de trabajo, la Brigada de Extranjería en labores de prevención de la inmigración irregular puede pedir que la persona extranjera muestre su autorización de trabajo y residencia. Si carece de permiso puede identificarse con otro documento (con el pasaporte, por ejemplo).

¿Qué consecuencias puede tener la persona empleadora? La Brigada de Extranjería traslada a Inspección de Trabajo el atestado. El Real Decreto 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social prevé una sanción de 10.000 euros por cada persona trabajadora en situación irregular.

2.7. ¿EN QUÉ CASOS ME PUEDEN IDENTIFICAR FUERA DE MI LUGAR DE TRABAJO?

Fuera del lugar de trabajo, en la vía pública, únicamente pueden identificar a una persona en dos supuestos:

- Cuando existan indicios sobre la participación en la comisión de una infracción, con el objetivo de identificar a los/as supuestos autores/as.
- Cuando, en atención a las circunstancias concurrentes, se considere razonablemente necesario que una persona acredite su identidad para prevenir la comisión de un delito. En estos casos, no se ha cometido ningún delito o infracción, por lo que la identificación se entiende como “preventiva”.

Las identificaciones realizadas fuera de los casos expuestos, como, por ejemplo, una identificación motivada en base a prejuicios por los rasgos físicos de una persona, se encontraría fuera de la ley.

3. LA DISCRIMINACION EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LA RELACIÓN LABORAL

La discriminación laboral consiste en un trato desfavorable hacia una persona en el ámbito del empleo o la relación laboral debido a características personales como su origen, color de piel, costumbres, cultura, idioma o religión, entre otros.

La discriminación laboral es, por tanto, la situación en la que una persona empleada se ve perjudicada profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros y compañeras de trabajo por razones no relacionadas con el desempeño de su puesto.

A nivel legal, el Estatuto de los Trabajadores reconoce en su artículo 4.2.c) el derecho de las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, etc.

Recientemente, la Ley 15/2022, de 12 de julio para la igualdad de trato y la no discriminación aborda con carácter integral los motivos de discriminación recogidos en la normativa europea y ha añadido los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos. La inclusión de la enfermedad como causa de discriminación y, en consecuencia, la calificación del despido por esta causa como nulo ha supuesto un giro en la jurisprudencia que hasta ahora existía sobre este asunto.

3.1. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

La discriminación en el acceso al empleo se puede dar en dos fases:

En la preselección: la que se da con la recepción de currículums y/o solicitudes al puesto de trabajo, y la que se puede dar con ofertas de empleo, que pueden incluir limitaciones o requisitos discriminatorios (en estos casos se podrá interponer denuncia ante Inspección de Trabajo).

En la fase de selección: para evitar situaciones de discriminación en esta fase, se han realizado propuestas desde diversos ámbitos sociales y académicos:

- Currículum ciego, es decir, CV que no contengan ni foto ni nombre o apellidos de la persona demandante de empleo.
- Gestión neutral de las entrevistas. Por ejemplo, evitar preguntas referidas al estado civil, maternidad, o perspectiva de maternidad, cuidado de familiares dependientes, religión, ideología o enfermedades.
- Establecer pruebas profesionales.
- Realizar un tratamiento adecuado de los datos personales para evitar condiciones discriminatorias.
- Establecer por medio de la negociación colectiva las condiciones para que los procesos selectivos se puedan llevar a cabo de forma inclusiva.

3.2. **DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL**

Algunos ejemplos de discriminación laboral:

- **Discriminación laboral directa.** Cuando una persona trabajadora obtiene, de manera clara y visible, un trato discriminatorio y desfavorable respecto a otra persona en la misma o similar situación. Por ejemplo: mismo puesto, diferente salario.
- **Discriminación laboral indirecta.** Situación laboral aparentemente neutral pero que, en realidad, oculta prácticas discriminatorias. Por ejemplo, que las personas racializadas sean las que acumulan la mayor parte de los contratos parciales y temporales.
- **Discriminación laboral múltiple.** Un ejemplo de discriminación múltiple en el lugar de trabajo es aquella que puede sufrir una mujer racializada, como consecuencia de la intersección del género, el origen y la orientación sexual.
- **Acoso discriminatorio.** La persona trabajadora recibe un trato intimidante con el fin de causar daño moral o físico. En muchas ocasiones, el fin real es que la persona abandone su puesto de trabajo. Por ejemplo, recibir insultos, comentarios estigmatizantes y prejuiciosos.
- **Persecución y represalias discriminatorias.** La discriminación se produce en represalia ante un comportamiento previo de la persona trabajadora.
- **Discriminación laboral por asociación.** Se produce cuando una persona se relaciona con otra que recibe un trato discriminatorio.
- **Discriminación laboral por error.** La persona trabajadora es discriminada como consecuencia de una confusión respecto a la otra persona.

- **Discriminación por indiferenciación** (o trato igual a desiguales): cuando se aplica el mismo trato a personas o grupos que tienen características o necesidades significativamente diferentes, sin justificación objetiva. Ejemplo: no reconocer las necesidades especiales de personas de grupos históricamente discriminados.

En el siguiente apartado: **“protocolo de actuación y prevención de la discriminación por racismo, xenofobia y protección de la diversidad religiosa”** se recogen definiciones sobre discriminación y ejemplos de conductas discriminatorias.

Para poder ofrecer una respuesta adecuada antes situaciones de discriminación y para poder prevenir las mismas, es importante que estas cuestiones queden recogidas en el convenio colectivo, por medio de la negociación colectiva. El convenio colectivo es el marco apropiado para introducir protocolos de actuación ante situaciones discriminatorias.

3.3. ALGUNOS CASOS DE CONFLICTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

- **Uso del hiyab.** Son varias las resoluciones judiciales que afrontan el tema del uso de vestimentas y símbolos religiosos en el trabajo. De las diferentes resoluciones dictadas cabe extraer algunas reflexiones. Cada caso es diferente. A modo de ejemplo, habrá que diferenciar entre una relación laboral de cara al público o no; la obligación de llevar un uniforme; el carácter público de la relación laboral (enseñanza, sanidad, etc.). Más adelante ofrecemos algunas resoluciones judiciales sobre este tema.
- **Festividades religiosas y conciliación laboral.** Esta cuestión, al igual que la anterior, es recomendable llevarla al convenio colectivo para generar un marco normativo que regule estas situaciones. De las diferentes resoluciones judiciales que se han dictado podemos concluir que en general, la persona trabajadora debe avisar con cierta antelación que desea acudir a un oficio religioso, disfrutar del día festivo, etc.
- **Libertad religiosa y acceso al empleo en el sector público.** Son cuestiones relacionadas con procesos de selección para trabajar en la administración. Más adelante recogemos sentencias que resuelven situaciones de conflicto entre, por ejemplo, la fecha de una oposición y una festividad religiosa.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR RACISMO, XENOFOBIA Y PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA

4.1. INTRODUCCIÓN

ELA hace una apuesta clara por la lucha contra cualquier tipo de discriminación, sea por razón de origen, género, identidad sexual, religión, etc. En ese sentido, es labor de todas las personas que son delegadas de ELA identificar las posibles discriminaciones que se dan en los centros de trabajo para prevenir las mismas, y buscar reparación para las personas que han sufrido dichas discriminaciones.

La actual legislación no recoge la obligación por parte de la empresa de aplicar un protocolo. No obstante, se trata de una herramienta sindical que debemos utilizar cuando se den discriminaciones por racismo, xenofobia o contra la diversidad religiosa.

Base jurídica:

La no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Por su parte, la **Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996** establece que para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas trabajadoras a la protección de su dignidad en el trabajo, **se debe promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso y/o discriminación** así como frente a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier persona trabajadora en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras contra dichas conductas.

Si bien la **Ley 15/2022 Integral para la Igualdad de trato y no Discriminación** no recoge la obligatoriedad de las empresas para la implementación de dichos protocolos, es importante por ser la ley más actual que recoge la igualdad de trato en el empleo como un derecho y plantea la posibilidad de establecer medidas al respecto vía negociación colectiva, en los artículos 9 y 10 respectivamente:

1. *Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.*
Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.
2. *De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de las y los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.*
3. *La representación legal de las y los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.*

Teniendo en cuenta todo esto, ELA propone el siguiente protocolo de actuación y prevención de la discriminación por racismo, xenofobia y protección de la diversidad religiosa.

4.2. DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Tal y como recoge el diccionario de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado CEAR, se considera **discriminación** “*el trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, origen, la edad o la clase social*”.

No obstante, difícilmente podemos abordar el racismo sin mencionar el sistema colonial del cual viene precedido y del que es consecuencia directa.

A continuación, recogemos algunos ejemplos:

- Defensa, promoción o instigación del odio.
- Humillación o menosprecio de una persona o grupo de personas.
- Acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos o estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas.
- Justificación de esas manifestaciones basada en características personales o estados que incluyen origen, religión, creencias, edad, diversidad funcional, sexo, identidad de género, orientación sexual, etc.
- Fomento, promoción o instigación en cualquiera de sus formas, al odio, la humillación o el menosprecio, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza.
- El uso que no solo tiene por objeto incitar a que se cometan actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación, sino también actos que cabe esperar razonablemente que produzcan tal efecto.

4.3. DEFINICIÓN DE RACISMO Y XENOFOBIA

Aunque existen muchas y diversas definiciones, en esta guía entendemos el racismo y la xenofobia como un sistema de dominación y menosprecio de un grupo hacia otro, basado en las diferencias que puedan existir en el origen, color de piel, apariencia física, lengua o lenguaje, cultura o costumbres. Este racismo y xenofobia genera desigualdades en tres ámbitos: en el interpersonal, institucional y cultural. El objetivo es invisibilizar, insultar, discriminar, excluir, explotar y agredir a personas o grupos concretos de personas a través de ideas, discursos y prácticas concretas (basado en la definición de Aguilar y Buraschi, 2016:34). Mientras que el racismo pone el foco en la apariencia externa, la xenofobia lo hace en el origen de las personas o de los grupos de personas.

Por ejemplo:

- No contratar o promocionar a personas racializadas o de origen extranjero.
- Encasillar a personas racializadas o de origen extranjero en determinadas tareas o puestos de trabajo de acuerdo a una idea preconcebida de sus capacidades o cualidades.
- Preferencia por candidatos/as que cumplan con ciertos criterios, excluyendo a otros, en función de su origen.
- Pagar menos por el mismo trabajo.
- No asignar la categoría profesional que corresponde.

- Asignar “peores” tareas.
- Desconfianza, así como cuidado y vigilancia excesiva.
- Acoso a través de insultos o comentarios despectivos o prejuiciosos.
- Imposición de condiciones que dificultan el ejercicio de su cultura.

Por ello y a fin de cumplir con el deber que tienen las empresas de velar por la seguridad y salud de sus profesionales y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas empleadas a ser tratadas con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes **PRINCIPIOS**:

- a) **Enfoque de diversidad.** Empoderamiento de las personas LGT-BIQ+, racializadas, migrantes o refugiadas, con diversidad funcional, y de las minorías culturales o religiosas. Condena y rechazo a la LGT-BIfobia, capacitismo, racismo, antigitanismo, xenofobia, aporofobia y otras violencias provocadas por discriminación.
- b) **Interseccionalidad.** Reconocimiento de la discriminación derivada por los diferentes ejes de opresión en base al cual se estructura el sistema, que implica posición de desventaja para el ejercicio efectivo de los derechos y la convivencia en igualdad.
- d) **Credibilidad.** Los datos muestran que las personas discriminadas tienen dificultades a la hora de denunciar situaciones de acoso por miedo a las represalias o a perder su empleo debido a su situación de vulnerabilidad. Ante esto, reivindicamos la presunción de credibilidad.
- e) **Respeto y protección a las personas afectadas**, protegiendo su intimidad y su dignidad. Incluyendo aquí a todas las personas implicadas: testigos, personas denunciadas, denunciantes, etc.
- f) Obligación por parte de las personas que intervengan en el procedimiento de guardar una estricta **confidencialidad** acerca del contenido del expediente y garantizar la protección de datos.
- g) **Diligencia y celeridad** en el procedimiento, siempre con profesionalidad y respetando las debidas garantías.
- h) **Imparcialidad**, garantizando la audiencia y un tratamiento justo para todas las personas afectadas y actuando de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- i) **Prevención y prohibición de represalias** tanto durante el curso del procedimiento como al término de este.
- j) **Protección ante las situaciones de acoso provenientes de personas usuarias, pacientes o clientes.** En los sectores o puestos de trabajo en que se presta atención directa a personas, el protocolo deberá tener en cuenta esa realidad, y cuando el acoso provenga de

una persona ajena al trabajo se deberán prever medidas de protección, atención y garantías.

- k) **Principio de no revictimización:** evitar que una persona que ya ha sido víctima de un delito o trauma sufra un daño adicional a través de la actuación de las instituciones y profesionales encargadas de la atención. Esto se logra tratando a la víctima con respeto, evitando que tenga que repetir su historia múltiples veces de forma innecesaria, y protegiendo su dignidad y salud física y mental durante los procesos de denuncia e investigación.
- l) **Principio de reparación** de la persona acosada/ agredida/ discriminada. Debe sentirse escuchada, entendida y debe ser preguntada sobre cuál es la mejor manera de que ella se sienta reparada.

4.4. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector/ empresa, incluyendo aquellas entidades que presten servicios dentro de la empresa, las personas contratadas a través de subcontratas o ETTs, así como las personas autónomas relacionadas con la empresa. También se adoptarán medidas en los casos en que el acoso se produzca por parte de una persona ajena a la empresa (siempre que se produzca en el entorno laboral).

En caso de que el acoso se produzca fuera de la dirección de la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con la entidad correspondiente para que resuelva el caso y adopte las medidas oportunas (preventivas, cautelares, disciplinarias, etc.). La empresa matriz advertirá a la segunda de que la relación comercial entre ellas puede suspenderse en caso de incumplimiento de las citadas obligaciones.

4.5. **OBJETO DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo tiene como objeto establecer un **procedimiento de actuación** que contribuya a la prevención, detección e intervención temprana ante posibles conductas de discriminación que se observen dentro de la empresa. Para ello, este protocolo interviene desde una **doble perspectiva, desde la prevención y la sensibilización y desde la intervención temprana**, activando los procedimientos específicos en aquellos casos que sean necesarios.

Se actuará de manera proactiva; promoviendo medidas de prevención, formación, detección y sensibilización para evitar que se desa-

rollen conductas o actitudes que pueden ser constitutivas de discriminación.

4.6. PROCEDIMIENTO

Interposición de la queja o denuncia e inicio del procedimiento:

- Cualquier miembro del personal, representante de la plantilla o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.
- Se constituirá un grupo de trabajo para la recogida, investigación y seguimiento de posibles denuncias en la empresa.
- La composición de este grupo será acordada entre la empresa y la representación legal de la plantilla, garantizando en todo caso la participación de esta última. Este grupo deberá ser diverso desde el punto de vista de género, origen etc.
- Las personas que integren este grupo de trabajo recibirán formación especializada en las materias incluidas en este protocolo. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas utilizadas tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo.
- Se informará a todo el personal de la identidad de las personas del grupo.

Medidas cautelares y de protección: Desde la fecha de registro de la denuncia hasta la resolución de la misma, la persona presuntamente acosada tendrá derecho a un **permiso retribuido** para ausentarse del trabajo, percibiendo el 100% de su salario durante el tiempo que dure el permiso.

Si la persona afectada causara **baja laboral** por motivos de salud psicológica y/o física derivada de la situación denunciada, la empresa solicitará inmediatamente a la mutua el procedimiento para su tramitación como contingencia laboral.

Medidas de alejamiento: el grupo de trabajo podrá proponer a la dirección de la empresa medidas de alejamiento entre persona agresora y agredida, tales como cambio de espacio, movilidad funcional, reorganización del trabajo y del tiempo de trabajo, etc. Estas medidas en ningún caso podrán perjudicar las condiciones de trabajo de la persona presuntamente acosada.

Medidas de apoyo: para proteger a la persona presuntamente agredida, se podrá establecer que determinados trabajos o servicios deban ser temporalmente atendidos junto con otra persona trabajadora, o bien sean temporalmente suspendidas determinadas funciones de la persona trabajadora, sin que estas medidas causen perjuicio de las condiciones de trabajo.

Adicionalmente, como medida cautelar, el presunto agresor podrá ser suspendido temporalmente de sus responsabilidades. Si se trata de un cliente o usuario se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios. En este caso, se podrá eximir a la persona trabajadora presuntamente discriminada de la prestación de ese servicio temporalmente o podrá realizarlo acompañada de otra persona trabajadora.

Investigación de los hechos: Se protegerá y garantizará en todo momento la **confidencialidad** de las personas implicadas en el proceso. Las denuncias partirán de la **credibilidad** de la persona denunciante.

Una vez recibida la denuncia por parte del grupo de trabajo previamente constituido se realizará una entrevista personal con la persona denunciante en el plazo de 72 horas. Si la persona que denuncia no es la presunta víctima también se realizará una entrevista con esta última. En todo momento se dará voz a la víctima y se valorará cómo reparar el daño causado. Asimismo, se acordará la selección de una profesional o consultoría externa especialista en discriminaciones por racismo, xenofobia o contra la libertad religiosa. La empresa deberá contratar en el plazo de 5 días a la profesional o consultoría seleccionada.

La profesional o consultoría externa deberá investigar los hechos y elaborar un informe en un plazo máximo de 10 días. En dicho informe se expondrán las características del caso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus conclusiones, así como las recomendaciones y propuestas para su prevención y atención (medidas de protección, cautelares, de reparación, etc.).

Una vez realizado el informe, éste será remitido tanto al grupo de trabajo que recibe las denuncias como a la dirección de la empresa. Paralelamente, se podrá denunciar el incidente en la inspección de trabajo.

Resolución y medidas a adoptar: En base al informe del grupo de trabajo o de la consultoría experta contratada, la dirección de la empresa establecerá medidas de protección, cautela, disciplina u otras que

considere necesarias y pertinentes en un plazo máximo de otros 10 días desde que se obtiene el informe de la consultoría externa. Cuidar especialmente que el informe recoja de forma adecuada la mirada de la diversidad cultural y que no tenga una mirada parcial o sesgada de la cultura y la visión hegemónica.

En ningún caso las medidas adoptadas podrán afectar negativamente a la persona agredida. Por el contrario, en la aplicación de las medidas habrá que priorizar y garantizar la protección y el bienestar de la persona afectada, así como la forma en que pueda repararse el daño causado.

La dirección de la empresa deberá establecer **medidas de sensibilización y prevención** para evitar que la situación se repita.

Cada vez que se active el protocolo, la empresa deberá llevar a cabo una **evaluación de riesgos psicosociales** desde la perspectiva de género, con el fin de detectar y prevenir posibles situaciones actuales y preexistentes.

La empresa pondrá a disposición de la persona afectada los medios necesarios para su **reparación física y/o psicológica**.

Si el presunto agresor es **cliente y/o usuario** y no se trata de un servicio esencial, la persona podrá ser suspendida en la prestación de los servicios o se le podrá prohibir su utilización.

En el caso de que el presunto agresor sea cliente y/o usuario y si se trate de un servicio esencial, se podrá cambiar o eximir a la persona trabajadora agredida de la prestación de dicho servicio, o que dicho servicio sea prestado por más de una persona trabajadora al mismo tiempo.

Régimen disciplinario: Las discriminaciones por racismo, xenofobia o contra la diversidad religiosa tendrán la consideración de infracciones graves o muy graves.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la Jurisdicción civil, laboral o penal.

5. CLÁUSULAS ANTIRRACISTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ELA es un sindicato de clase, y como tal, defiende los derechos de las personas trabajadoras y debe conocer las necesidades e intereses de estas, y llevarlos a la negociación colectiva. Históricamente, los intereses de los hombres blancos se han entendido como intereses generales, y se han dejado a un lado los intereses de una gran parte de la población (de las mujeres y de las personas que han migrado, entre otras). En este sentido, ELA ha trabajado en los últimos meses junto con delegados y delegadas racializadas y migrantes en la elaboración de una serie de cláusulas antirracistas para incluir en la Negociación Colectiva.

Estas son las cláusulas que proponemos:

- **Calendario:** El calendario que se suele aplicar normalmente en las empresas recoge días festivos correspondientes a la religión cristiana. Por tanto, tendremos que tener en cuenta otros festivos correspondientes a otras religiones cuando en el centro de trabajo convivan personas que profesan diferentes religiones.
- **Horarios:** En caso de que haya personas trabajadoras que profesan diferentes religiones y que, en virtud de ellas, tengan necesidades horarias diferentes tendremos que tenerlas en cuenta.
- **Vacaciones:** Las personas trabajadoras cuyo origen sea extranjero y cuya familia vive lejos puede tener necesidades diferentes en lo que al periodo vacaciones se refiere. Por lo que tendremos que tener en cuenta la posibilidad de poder realizar jornadas vacacionales más largas o acumular días de vacaciones con otro tipo de días festivos o licencias retribuidas.
- **Permisos retribuidos:** Recoger en la negociación colectiva permisos retribuidos para regularizar la documentación correspondiente, para participar en las elecciones políticas de sus países de origen (a veces hay que desplazarse para ello) o tener permisos más largos cuando haya que desplazarse a otro país por enfermedad o muerte de algún familiar.

6. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

6.1. PROCESOS DE REGULARIZACIÓN

La normativa de extranjería prevé el acceso de la situación de irregularidad a un permiso de residencia y trabajo a través de un tipo de autorización que se denomina “autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales”. De las diez autorizaciones por circunstancias excepcionales reguladas en el reglamento, vamos a exponer brevemente las que tienen relación con el ámbito laboral:

- **Arraigo sociolaboral.** Para obtener un permiso por arraigo sociolaboral se precisa:
 - o Estancia previa de 2 años.
 - o Contar con un precontrato u oferta de empleo de al menos media jornada.
 - o Salario igual o superior al SMI o ajustado a la jornada de trabajo.
- **Arraigo socioformativo.** El arraigo socioformativo está diseñado para la realización de un curso, de ahí que tenga un carácter provisional. Esta autorización se debe modificar a una autorización de residencia y trabajo. La tipología de estudios más demandada para este tipo de autorización son estudios de educación secundaria post-obligatoria y certificados profesionales. Requisitos para la obtención de este permiso: acreditar una estancia de dos años y la matrícula o prematrícula en un centro para la realización de alguno de los cursos mencionados.
- **Arraigo de segunda oportunidad.** Se corresponde con el arraigo que el anterior reglamento de extranjería denominaba “arraigo laboral”. Se trata de una autorización que se podrá conceder a personas extranjeras que llevan al menos dos años en el territorio, no hayan podido renovar su autorización, y esa autorización no procede de alguno de los tipos de permisos otorgados por circunstancias excepcionales.

6.2. RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO

¿Qué es importante saber en relación a la renovación de la autorización de residencia y trabajo?

- La renovación del permiso se puede hacer **dos meses antes o tres meses después** de la fecha de vigencia del permiso.
- La presentación de la solicitud en este plazo **prorrogará la validez de la autorización hasta la resolución** del procedimiento. (De lo anterior se deduce que hasta que se resuelva la solicitud de renovación la autorización de residencia y trabajo está plenamente vigente).
- Además, en el supuesto de una renovación, si la Oficina de Extranjería **no resuelve la solicitud en el plazo de tres meses, se entiende concedida** por aplicación del silencio positivo.

Por tanto, podemos concluir que no me pueden despedir porque haya caducado mi permiso de trabajo, ya que si he realizado la solicitud de prórroga se entiende que se prorrogará la validez de la autorización hasta la resolución del procedimiento.

Asimismo, no será un impedimento para la realización de un nuevo contrato o la prórroga del anterior. En caso de despido, se podrá reclamar por falta de causa.

6.3. RECONOCIMIENTO DE LA VIDA LABORAL ORIGINADA EN EL PAÍS DE ORIGEN (CONVALIDACIÓN DE COTIZACIONES)

Para saber si una persona trabajadora puede sumar la vida laboral generada en su país de origen hay que conocer si su país tiene firmado un acuerdo bilateral de reconocimiento de pensiones. Los países con un acuerdo bilateral son los siguientes:

Argentina	Australia
Brasil	Cabo Verde
Chile	China
Colombia	Corea del Sur
Ecuador	Filipinas
Paraguay	Marruecos
Perú	Moldavia
Uruguay	República Dominicana
Venezuela	Rusia
Canadá	Senegal
EEUU	Túnez
México	Ucrania
Andorra	

Este reconocimiento se inicia en la Oficina de Extranjería de la Seguridad Social.

Las convalidaciones se realizan con el objetivo de generar derecho a la pensión de jubilación. No es posible convalidar cotizaciones de cara a cobrar la prestación por desempleo.

6.4. HOMOLOGACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE TÍTULOS

En primer lugar, hay que diferenciar “homologación” y “convalidación”:

- **Homologación:** procedimiento administrativo que equipara un título extranjero a uno oficial del Estado Español (necesario para el ejercicio de profesiones reguladas).
- **Convalidación:** procedimiento administrativo que reconoce la validez académica de estudios realizados en el extranjero (de forma parcial o total), permitiendo continuar la formación en el sistema educativo del Estado Español sin repetir materias.

En ocasiones, para obtener una autorización de trabajo y de residencia se precisa previamente tener homologado el título que se requiera para desarrollar un determinado trabajo. Por ejemplo, para un trabajo de auxiliar administrativo se precisa título de grado medio, lo cual implica que en la solicitud de la autorización se tenga que acreditar la homologación del título correspondiente.

Por último, es preciso señalar que el Departamento de Educación del Gobierno Vasco es el competente para la homologación de títulos de grado medio y bachillerato, y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades es el competente en lo correspondiente a títulos universitarios. En este sentido, se debe tener en cuenta que hubo un traspaso de competencias para la homologación de títulos universitarios que recientemente ha sido anulada por el Tribunal Supremo.

6.5. APARTADO DE JURISPRUDENCIA RELEVANTE (POR TEMAS)

STS, Rec. 3562/2005, de 11 de octubre de 2006; STS, Rec. 3003/2002, de 29 de septiembre de 2003; STS, Rec. 2398/2012, de 17 de septiembre de 2013;

El contrato de trabajo del extranjero no autorizado no es, en la actual legislación, un contrato nulo. Y, siendo ello así no puede verse privada

la persona trabajadora de una protección que en nuestro sistema de relaciones laborales es inherente al contrato de trabajo.

STS de 9 junio 2003, Rrud, 4217/2002 afirma:

Si bien para el caso de la determinación de responsabilidad por accidente de trabajo que “el contrato de trabajo del extranjero no autorizado no es, en la actual legislación, un contrato nulo, y, siendo ello así, no puede privarse al trabajador de una protección que, en nuestro sistema de relaciones laborales, es inherente al contrato de trabajo.

Uso del hiyab.

Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de octubre de 2022, S.C.R.L., 344/20, EU:C:2022:774.

Sentencia del Tribunal de Justicia (GS) de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, 157/15, EU:C:2017:203

Sentencia del Tribunal de Justicia (GS) de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH, 188/15, EU:C:2017:204.

Sentencia del Tribunal de Justicia (GS) de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handels, 804/18 y 341/19, EU:C:2021:594.

STJUE de 28 de noviembre de 2023, C-148/2022, Asunto OP y Commune d'Ans.

STSJ Baleares, de 9 de septiembre de 2002, rec. núm. 390/2002, que enjuicia el caso de un conductor de autobuses de la empresa municipal de transporte, miembro de la comunidad israelita y practicante de la religión judía, que desde que fue contratado llevaba cubierta su cabeza mientras conducía el autobús con una kippah. El trabajador es sancionado por incumplir un precepto del convenio colectivo de la empresa que regula el vestuario de la empresa, donde no se incluye ningún tipo de gorra.

SJS núm. 1 Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017, proc. núm. 478/2016, que enjuicia el caso de una trabajadora musulmana que presta servicios en un aeropuerto como agente de handling en el departamento de servicio al pasajero y comunica a su empleadora su intención de hacer uso del velo islámico durante su jornada de trabajo. La empresa le prohíbe su utilización argumentando que debe existir uniformidad en el vestuario de las personas trabajadoras y que dicha prenda no figura en el catálogo de prendas permitidas. A pesar de ello, la trabajadora opta por llevar el hiyab y es sancionada.

STSJ La Rioja, de 22 de junio de 2017, rec. núm. 178/2017. Una trabajadora musulmana que prestaba servicios como peón de recolección de champiñón es despedida por usar velo por encima del uniforme. Considera que la decisión de la empresa de proceder al despido de la persona trabajadora resulta completamente ajena y extraña a la utilización del hiyab como signo externo de una determinada confesión religiosa, al responder exclusivamente a razones de higiene en el trabajo la exigencia de que ningún elemento de las prendas de vestir de las empleadas que prestan servicios en el departamento de producción quede por fuera de la bata y gorro de trabajo, pues de tal forma se minimiza el riesgo de contaminación del champiñón que manipulan y que por su naturaleza porosa es muy sensible.

Festividades religiosas y conciliación laboral.

La negativa del empresario a cambiar un turno de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de un determinado deber religioso no constituye, en sí mismo, un acto discriminatorio por motivos religiosos.

STSJ País Vasco, de 15 de octubre de 2013, rec. núm. 1717/2003. Un caso de una persona trabajadora musulmana que, sin previo aviso, se ausenta de su jornada de trabajo durante los viernes para ir a rezar. El TSJ estima que el derecho a la libertad religiosa no autoriza a la persona trabajadora a ausentarse sin permiso de su horario, y que la persona trabajadora no puede modificar unilateralmente su jornada de trabajo en base a su libertad religiosa.

No obstante, existe un acuerdo bilateral entre el estado español y entidad responsable de la religión musulmana en la que se regula el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del final de la fiesta del Ramadán.

El Acuerdo de Cooperación Estado-Comisión Islámica de España (1992), ratificado por la Ley 26/1992, reconoce las festividades islámicas como el fin del Ramadán (Eid al-Fitr) y la Fiesta del Sacrificio (Eid al-Adha), permitiendo a los musulmanes solicitar su sustitución por festivos generales, con acuerdo previo con la empresa, para disfrutar de días libres retribuidos y no recuperables, gracias al Art. 12. Esto garantiza la libertad religiosa, aunque la aplicación depende del acuerdo individual con el empleador.

STSJ Madrid de 27 de octubre de 1997, rec. núm. 2170/1997. Una persona trabajadora musulmana, después de ser contratada, plantea a la em-

presa una serie de exigencias como utilizar un uniforme que no atentara contra sus creencias religiosas que impedían el uso de falda corta, así como que se le adecuará el horario de trabajo para que los viernes entre las 13.30 y las 16.30 horas no se viera obligada a trabajar por ser día de rezo colectivo. El TSJ declara que los órganos judiciales deben “extremar su celo en lograr que las empresas adapten sus horarios de trabajo de modo que permitan a los trabajadores el normal y cómodo cumplimiento de sus deberes religiosos, así como no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas y respetables creencias”. No obstante, matiza que “estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que -lo que no hizo la actora- al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica”.

Libertad religiosa y acceso al empleo en el sector público.

Leyes 24/1992, 25/1992 y 26/1992, de 10 de noviembre, reconocen el derecho de los miembros de las confesiones evangélicas, judías y musulmanas a estar dispensadas de realizar los exámenes, oposiciones o pruebas convocadas en ciertos días de la semana o en ciertas fechas, debiendo ser convocados en una fecha alternativa “cuando no haya causa motivada que lo impida”.

STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 6 de julio de 2015, rec. núm. 1851/2014. Una opositora miembro de la iglesia adventista a la que se le excluyó del proceso selectivo por no asistir a una prueba selectiva a la que fue convocada en sábado, que se había vulnerado su derecho a la libertad religiosa. La opositora solicitó realizar el examen en otra fecha diferente al sábado invocando el art. 12.3 L 24/1992.

STSJ Murcia, sala de lo contencioso-administrativo, de 27 de abril de 2015, rec. núm. 6/2013. La opositora invoca su derecho ex art. 12.3 L 24/1992, y la Consejería de Educación considera que los aspirantes que han solicitado un horario diferente para realizar la prueba de acceso deberán acudir al acto de presentación en las sedes correspondientes donde, una vez acreditada su identidad y antes del comienzo de la prueba serán trasladados a un espacio designado al efecto donde permanecerán incomunicados hasta el momento en que se encuentren en condiciones de hacer la prueba. La prueba se realizaría el mismo día, pero a partir de la puesta de sol. La opositora, a pesar de que se le facilita la

realización del examen en un horario diferente, entiende que no ha sido así, porque es convocada para el acto de presentación el mismo día del sábado en horario diurno. El TSJ afirma que la resolución de la Consejería de Educación no vulnera el derecho a la libertad religiosa.

7. RECURSOS

Es importante conocer los recursos existentes para poder derivar los casos que no se pueden gestionar en el sindicato al servicio adecuado, teniendo en cuenta la situación y las necesidades de cada persona. Con este objetivo, en las siguientes páginas se recoge un listado de recursos.

ARABA			
RECURSO	SERVICIO	CONTACTO	DIRECCIÓN
AHOLKU SAREA (Red Vasca de Atención Jurídica en materia de Extranjería)	Atención jurídica (particulares y profesionales).	Atención a profesionales Tel: 944 001 809 juridika@biltzen.org Atención a particulares (gratuito) Tel: 900 840 890 Temas generales: biltzen@biltzen.org	Gasteiz C/ Portal del Rey, 3. Dpto. 11 01001 Tel: 945 203 661
CEAR	Asesoría y defensa de los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, desplazadas y desplazadas. Información, orientación y asesoramiento.	atencion.cearvitoria@cear.es	Gasteiz C/ Ferrocarril, 8, 01006
SOS RACISMO ARABA	Recogida de denuncias y situaciones de discriminación racista.	Tel: 649 74 30 00 sosracismointernacional@gmail.com	Gasteiz Zapatería 15 (bajo)
ACCEM	Acogida, atención jurídica, traducción e interpretación, intervención social, ayuda psicológica, inserción laboral, aprendizaje del idioma.	Tel: 945 30 69 05	Gasteiz Julian de Apraiz 10 (bajo)
CRUZ ROJA ARABA	Acompañamiento y apoyo administrativo a personas solicitantes de asilo.	Teléfono: 945 22 22 22. Ext: 4 volalava@cruzroja.es	Gasteiz C/Portal de Castilla 52.

BIZKAIA			
RECURSO	SERVICIO	CONTACTO	DIRECCIÓN
AHOLKU SAREA (Atzerritartasunaren arloko Arreta Juridikorako Euskal Sarea)	Atención jurídica (particulares y profesionales).	Atención a profesionales Tel: 944 001 809 juridika@biltzen.org Atención a particulares (gratuito) Tel: 900 840 890 Temas generales: biltzen@biltzen.org	Bilbo Carretera Basurto-Kastrexana, 70. 48002 Tel: 944 001 900
CEAR	Asesoría y defensa de los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, desplazadas y desplazadas.	atencion.bilbao@cear.es	Bilbo Carretera Errekalde Larraskitu, 35, 48002 Bilbao Tel: 94 424 88 44
SOS RACISMO BIZKAIA (Red de Oficinas de Información, Atención y Denuncia)	Atención, información y orientación gratuita si has sido víctima de una actitud racista o xenófoba.	Tel: 688 62 99 96 Tel: 94 479 03 10 bizkaia@sosracismo.eu	Bilbo Lapurdi hiribidea 7, 48012
AMUGE Asociación Mujeres Gitanas de Euskadi	Área de orientación y empleo (servicios relacionados con la gestión de la Demanda de Empleo, orientación laboral, formación, inserción laboral...)	Tel: 946 03 85 57	Bilbo Txotena Kalea, 13 Ionja, 3-4, 48004 Otxarkoaga-Txurdinaga,
DISABI Diáspora saharai en Bizkaia	Asesoramiento integral a personas saharauis en materia de tramitación de los documentos necesarios para una estancia ajustada a las exigencias de legalidad.	diasporasaharai@gmail.com	Bilbo C/ Padre Lojendio, 2 1º Dcha. (Fund. S. Ignacio Ellacuría)

GIPUZKOA

RECURSO	SERVICIO	CONTACTO	DIRECCIÓN
AHOLKU SAREA (Atzeritartasunaren arloko Arreta Juridikorako Euskal Sarea)	Atención jurídica (particulares y profesionales).	Atención a profesionales Tel: 944 001 809 juridika@biltzen.org Atención a particulares (gratuito) Tel: 900 840 890 Temas generales: biltzen@biltzen.org	Donostia C/ Gurutzegi 12 20018 Tel: 688 648 745
CEAR	Asesoría y defensa de los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, desplazadas y desplazadas.	atencion.donostia@cear.es	Donostia C/ Amezetarrak Kalea 3, 20010 Tel: 943 24 24 83
MALENETXEA	Asesorías en: Materia laboral, extranjería para residencia, reagrupación familiar, obtención de nacionalidad, asuntos de familia con componente transnacional. Orientación: Acompañamiento para la inserción socio – laboral y Formación Profesional. Información y Asesoramiento legal en materia de extranjería y acceso a derechos básicos.	Tel: 653 729 117 Tel: 688 729 117 contacto@malenetxea.org	Zumaia C/ Basadi Auzategia Auzoa, 14, 20750
SOS RACISMO GIPUZKOA (Red de Oficinas de Información, Atención y Denuncia)	Denuncia de todo tipo de discriminación racista y xenófoba.	Tel: 943 24 56 26	Donostia C/ Zarategi Pasealekua, 100, 20015
BIDEZ BIDE	Homologación de estudios y formaciones.	bidezvide@bidezvide.org	Donostia Sancho El Sabio 17, trasera (Amara), 20010

NAFARROA			
RECURSO	SERVICIO	CONTACTO	DIRECCIÓN
CEAR NAFARROA	Asesoría y defensa de los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, despobladas y desplazadas.	Tel: 848 48 08 18	Iruña C/ Sandoval 2 bis, local, 31002
SOS RACISMO NAFARROA	Gestionan situaciones de discriminación. Sobre todo, denuncia política.	Tel: 948 211 521	Iruña C/ Zapatería.,31,1
NAFAR GOBERNUAREN KARIBU/KABIAK	Acogida y acompañamiento a personas migrantes	migraciones.acogida@navarra.es	-
APOYO MUTUO – ELKARRI LAGUNTZA	Asociación en defensa de la inclusión, de la igualdad social. Asesoramiento	Presencial	Avenida Marcelo Zelaieta 60. Atienden los lunes por la mañana, a partir de las 10:00..
PUNTO DE INFORMACIÓN PARA LAS PERSONAS MIGRANTES	Servicio de información del Gobierno de Navarra.	pim.irunea@gmail.com Teléfono (sólo Whatsapp): 681 971 464	-
BIDEAN	Asesoramiento jurídico	679 983 392.	Iruña Calle Emiliana Zubeldia, 5.
CÁRITAS	Asesoramiento jurídico	948 225 909	Iruña Calle San Antón, 8.
IKASKIDE (fundación itaka-escolapios)	Asesoramiento jurídico	616 874 707	Iruña Calle Mayor 57.
CRUZ ROJA	Asesoramiento sobre asilo	948 206 570	Calle Mayor 57. Pamplona. Cruz Roja. Calle Leire nº 6. Pamplona. También en Tudela, Lizarra, Tafalla, Zangoza, Altsasu, Lodosa, Cintruénigo y Castejón.
HARITU	Ayuda para alojamiento y manutención	-	Iruña C/ Navarrería, 25 -Zabaldi-