



Fondo Europeo de
Desarrollo Regional



Direção-Geral do
Desenvolvimento
Regional
Autoridad de Pago



Dirección Gral. de
Fondos Comunitarios y
Financiación Territorial
Autoridad de Gestión



CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS REGIONES FRONTERIZAS DE EXTREMADURA/ ALENTEJO



CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO EN LA EURO-REGIÓN. ÍNDICE

1. Acceso al mercado de trabajo.
 - 1.1. Información general sobre el mercado laboral
 - 1.2. Empleo en la administración pública
 - 1.3. Empleo en la empresa privada
 - o El servicio público de empleo y la formación profesional
 - o Eures transfronterizo
 - o Programas de movilidad
 - o Otras formas de acceder al empleo
 - 1.4. Los servicios de orientación
 - 1.5. Las herramientas de búsqueda de empleo
 - 1.6. Otros lugares donde encontrar ofertas de empleo
2. Condiciones de trabajo
 - 2.1. El contrato de trabajo
 - 2.2. La retribución
 - 2.3. La jornada laboral
 - 2.4. Permisos (de enfermedad, de maternidad, etc.)
 - 2.5. Modificación de las condiciones de trabajo
 - 2.6. Vacaciones anuales
 - 2.7. Conclusión de la relación laboral
 - 2.8. Representación de los/ as trabajadores/ as
3. Reconocimiento de títulos y cualificaciones.
 - 3.1. El sistema educativo.
4. Derechos y deberes del colectivo transfronterizo en materia laboral
5. Desempleo
 - 5.1. Normativa básica para trabajadores/ as transnacionales
 - 5.2. Normativa básica para trabajadores/ as transfronterizos/ as
6. Seguridad social
 - 6.1. Organización general y medidas de coordinación
 - 6.2. Contribuciones básicas del empresario y el trabajador
 - 6.3. Prestaciones básicas de la seguridad social
 - 6.4. Normativa básica para el/ la trabajador/ a desplazado/ a o transfronterizo/ a
7. Condiciones de vida y trabajo:
 - 7.1. ingresos y coste de la vida
 - 7.2. alojamiento
 - 7.3. cultura
 - 7.4. Procedimientos de registro
 - 7.5. El sistema sanitario
 - 7.6. El permiso de conducción
8. Impuestos
 - 8.1. Condiciones particulares que afectan al colectivo. Convenio para evitar la doble tributación entre España y Portugal
9. Normativa sobre libre circulación de trabajadores/ as
10. Preguntas frecuentes
11. Glosario
12. Contactos útiles
- 13. Referencias**

1. Acceso al mercado de trabajo. Encontrar trabajo en la región de Extremadura

1.1. Información general sobre el mercado laboral

Ocupando una superficie de, aproximadamente, 43.000 km², la región extremeña representa cerca de un 8% de la superficie de España, con un número de habitantes que ronda el millón.

La densidad de población es baja comparativamente a la del resto del país, siendo de 25,9 habitantes por kilómetro cuadrado. La media española es de 81. La provincia de Cáceres tiene una densidad de 21 hab/km² y la de Badajoz de 30,4 hab/km².

Extremadura es una de las regiones españolas más desfavorecidas presentando una tasa de actividad inferior a la media nacional y elevados índices de desempleo. El colectivo femenino registra las situaciones de mayor precariedad.

La provincia de Badajoz presenta una situación más favorable en términos de mercado de trabajo que la provincia de Cáceres.

Situación general del mercado de trabajo

Durante el año 2002, la afiliación a la Seguridad Social en la región se mantuvo estable con respecto a 2001, significando una leve subida de un 0,003 % en contraposición al conjunto del estado español en que la afiliación subió un 2,8 %.

En la región extremeña se produjo un aumento del 1,05 % en las afiliaciones correspondientes al Régimen General, un 0,18 % aumentó el trabajo autónomo y un 3,89 % las afiliaciones al Régimen especial de trabajadores/as del hogar. En contraposición, la afiliación al Régimen Especial Agrario descendió un 3,41 %.

El número de contratos registrados en 2002 en las oficinas de la Comunidad Extremeña fue de 400.590, lo que supuso un aumento de un 4,12 % con respecto a 2001. El número de contrataciones indefinidas, junto con los contratos convertidos en indefinidos supusieron un 3,68 del total de la contratación.

Al final del año 2002 el número de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo era de 61.906 personas, lo que suponía un aumento de 5141 personas sobre diciembre de 2001. La tasa de desempleo a final de año se situaba en el 13,64 %, frente al 13,10 % del año anterior.

Podemos afirmar que el mercado de trabajo extremeño es deficitario en trabajadores/ as especialistas en varios sectores.

El sector servicios:

Este es el sector de actividad más importante en términos de capacidad de empleo. Las profesiones que registran una mayor demanda de mano de obra cualificada son las relacionadas con las actividades turísticas, las nuevas tecnologías y las que resultan de la implantación de normativas europeas.

Debido al crecimiento del sector turístico hay demanda de profesionales de la hostelería y la restauración. También ha aumentado la demanda de profesionales cualificados dentro de las nuevas actividades turísticas: turismo de naturaleza, turismo rural, cinegético, activo-deportivo, rutas y circuitos, etc.

Las actividades ligadas al medio ambiente y a las energías renovables presentan carencias en el reclutamiento de personal cualificado, también las relacionadas con los servicios de vigilancia y protección de personas y bienes.

Entre otras actividades, se necesitan, para cumplir con la ley, muchos titulados en prevención de riesgos laborales. Debido al auge de los servicios sociales generales y, en particular, los que

se relacionan con la tercera edad, es alta la demanda de profesionales como asistentes sociales y auxiliares de ayuda a domicilio, auxiliares de geriatría y animadores/as sociales.

La industria:

Este sigue siendo el sector menos desarrollado de la región, a pesar de los avances experimentados en los últimos años, entre los que podemos destacar la creciente implantación de industrias de transformación de productos agroalimentarios.

Las actividades industriales más relevantes de Extremadura son:

- La producción de energía eléctrica, por su peso económico. Esta actividad, a pesar de registrar beneficios muy elevados, no genera muchos empleos. Comprende un número relativamente reducido de empresas.
- La industria agro-alimentaria es la actividad que genera más empleo. Su estrecha relación con la actividad agrícola hace que presente una gran temporalidad, acompañando a las campañas agrícolas. Los productos más importantes son las conservas de tomate, las aceitunas y el aceite. En la zona de Talayuela destacan los espárragos y los productos hortofrutícolas en general. Igualmente se destacan los productos derivados del cerdo y la fabricación de quesos.
- Es destacable la creciente mejoría en la producción de vinos. No siendo nuevo, este sector está ganando peso con el aumento de las bodegas con denominación de origen, a pesar de que la producción regional presenta valores inferiores a la media nacional.
- La fabricación de productos metálicos moviliza un número significativo de puestos de trabajo.
- Destaca la industria de tabaco en la zona norte de Cáceres, especialmente en la comarca de la Vera.
- La industria artesana tiene un potencial económico muy importante para la región, debido a la expansión del sector turístico. No obstante se constata una reducción de puestos de trabajo debido a la desaparición de algunos oficios tradicionales.

El sector de la construcción:

El sector de la construcción se ha convertido en los últimos años en el mayor factor de crecimiento económico de Extremadura. No obstante se registra un déficit de mano de obra especializada en todas las actividades que comprende el sector (soldadores, yeseros, fontaneros, pintores, electricistas, etc.).

El sector agrario:

El sector agrario tiene unas tasas de paro superiores a la media nacional, se está produciendo un continuo trasvase de estos trabajadores/ as a la construcción y a la industria. Este es un sector importante en Extremadura, existiendo un plan especial para los/ as trabajadores/ as agrícolas que no existe en otras regiones españolas. A pesar del número elevado de personas dedicadas a la agricultura se nota falta de mano de obra especializada en ciertas labores. Se está recurriendo a la importación de mano de obra de otros países para la recolección de algunos productos como la aceituna, el tabaco, la cereza o el tomate.

Se trata de un sector problemático en el momento actual ya que está sujeto a las subvenciones y acuerdos de la política agraria comunitaria.

Los productos más importantes son el tabaco, las conservas de tomate, las aceitunas, los espárragos, el maíz, el arroz, los productos forestales, las cerezas, las uvas, los melones y otros tipos de fruta.

La ganadería extremeña, especialmente el sector ovino, también presenta escasez de mano de obra.

Exceso de demandantes de empleo

Existe un número significativo de trabajadores/as con serias dificultades de inserción en el mercado de trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones que no llevan vinculada una especialización y en las relacionadas con la posesión de una diplomatura o licenciatura universitaria.

Las licenciaturas de Derecho, Filología, Geografía y las de Ciencias Económicas y Empresariales, así como las de Medicina y Psicología, presentan un exceso de demandantes de empleo en relación a las necesidades del mercado. Los maestros de educación infantil y primaria tienen también dificultades de acceso al empleo dado el elevado número de desempleados y desempleadas con esta cualificación.

En la agricultura el mayor número de demandas de empleo se encuentra en los/as trabajadores/as y peones agrícolas en general.

En la industria la mayor demanda de empleo corresponde a peones de las industrias manufactureras y de la industria alimentaria.

En la construcción el mayor número de demandas corresponde a peones de albañil.

En los servicios hay exceso de demanda en las ocupaciones de mozo/a de limpieza, dependiente/a de comercio, empleado/a administrativo en general, pinche de cocina y camarero/a.

1.2. Empleo en la administración pública

El personal funcionario está constituido por las personas incorporadas a la Administración por una relación de servicios profesionales retribuida y regulada mediante el derecho administrativo.

Según la Constitución Española, el personal de la Administración se seleccionará siguiendo criterios de objetividad, en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad de los aspirantes y mediante convocatoria pública.

En la selección del personal hay que tener en cuenta especialmente la adecuación del sistema de selección al contenido de los puestos de trabajo. En este sentido, en los procedimientos selectivos pueden incluirse valoraciones sobre las experiencias adquiridas y los procedimientos teóricos, pruebas médicas o físicas, tests psicotécnicos o profesionales, entrevistas, pruebas prácticas y, en general, otros instrumentos que ayuden a determinar de una manera objetiva los méritos, la capacidad y la idoneidad de los/as aspirantes en relación con el contenido de los puestos de trabajo que tengan que ocupar.

Para ser admitido en las pruebas de selección de personal funcionario es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Tener la ciudadanía española, de acuerdo con las leyes vigentes. También pueden presentarse los ciudadanos y ciudadanas de los estados miembros de la Unión Europea y los de los Estados que tengan tratados internacionales con la Unión Europea sobre la libre circulación de trabajadores/as.
- Tener cumplidos los 18 años, o tener la edad que la convocatoria establezca como mínima antes de que finalice el plazo de presentación de las instancias. No exceder la edad establecida como máxima para el ingreso.
- Poseer la titulación suficiente, o estar en condiciones de obtenerla, en la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes.
- Cumplir las condiciones para ejercer las funciones que dentro del cuerpo le pudieran ser encomendadas.
- No estar inhabilitado/a para el ejercicio de las funciones públicas ni estar separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración pública.

Las formas de acceso al empleo público son:

- Oposición: consiste en la realización de una serie de pruebas conforme al programa y las bases de la respectiva convocatoria. La puntuación obtenida sirve para establecer el orden de ingreso.
- Concurso: es un sistema por el cual exclusivamente se valoran los méritos de los/as candidatos/as conforme a un baremo preestablecido en la convocatoria. Las plazas se conceden a quienes obtienen las mejores puntuaciones.
- Concurso oposición: es un sistema mixto de los dos anteriores, que incluye una fase de concurso y otra fase de oposición.

El personal se clasifica en:

- Personal funcionario de carrera: es el personal funcionario que, en virtud de su nombramiento y teniendo superado un proceso selectivo de oposición se incorpora al servicio de la Administración.
- Personal eventual: es aquel que, en virtud de libre nombramiento y en régimen no permanente ocupa un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a personal funcionario. La prestación de estos servicios nunca se puede considerar como mérito para acceder a la condición de personal funcionario ni para la promoción interna. Este personal estará sujeto al derecho administrativo y su cese se acordará libremente y no tendrá nunca indemnización.

- Personal interino: es el que presta servicios de carácter transitorio. Se rige por el derecho administrativo y ocupa plazas que están reservadas al personal funcionario de carrera. Un interino puede ser nombrado:

- a) para cubrir transitoriamente plazas que serán ocupadas definitivamente por personal funcionario de carrera (por ejemplo, en espera de que se resuelva una convocatoria).
- b) Para la realización de programas estrictamente temporales o para situaciones urgentes.
- c) Para ocupar puestos de trabajo en sustitución de personal funcionario que goce de derecho de reserva de plaza y destino (por ejemplo, una excedencia por maternidad).

El personal interino tiene que cumplir los requisitos generales de titulación para ocupar ese puesto de trabajo. Pierde la condición de interinidad cuando ya no son necesarios sus servicios.

- Personal laboral: es aquel que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, ocupa puestos de trabajo clasificados como puestos de personal laboral.

- Personal laboral no permanente: excepcionalmente, debido al carácter temporal de determinadas tareas o por razones de urgencia, la Administración puede contratar personal laboral con carácter no permanente.

Los cuerpos de funcionariado se agrupan siguiendo el nivel de titulación exigida para su ingreso:

- Grupo A: título de doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente
- Grupo B: título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, formación profesional de tercer grado o equivalente
- Grupo C: título de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente
- Grupo D: título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente
- Grupo E: certificado de escolaridad

La contratación de trabajadores para la administración puede gestionarse de diferentes formas, en función de la forma, la localización de las ofertas es diferente:

- Convocatoria en publicaciones oficiales. Hay que consultar el Boletín Oficial del Estado, el Diario Oficial de Extremadura y los Boletines Oficiales Provinciales.

El BOP de Cáceres ofrece la posibilidad de hacer búsquedas avanzadas. Si buscamos en unas fechas determinadas con la clave "plaza" podemos localizar los empleos que se han convocado en esas fechas.

El Diario Oficial de Extremadura ofrece también la posibilidad de búsquedas avanzadas pero, además, en la web de la junta y dentro del enlace SIA (Servicio de Información Administrativa), el apartado "Novedades Empleo Público" recoge exclusivamente las publicaciones de empleo público del DOE:

www.juntaex.es

Las páginas web de los ayuntamientos y otras páginas de búsqueda de empleo (www.caceresjoven.com, www.badajozjoven.com o urban) también recogen ofertas de empleo público.

- Convocatoria pública en tabloneros de ayuntamientos o mancomunidades. Para localizar estas ofertas, si no podemos tener acceso a los tabloneros, hay que intentar enterarse mediante fuentes alternativas: en ocasiones los sindicatos localizan estas ofertas y las colocan en los tabloneros de sus sedes, en otras ocasiones se anuncian en los medios de comunicación, sobre todo locales. Los/as agentes de empleo y desarrollo local suelen recoger las convocatorias vigentes en los municipios de su zona.

- Empleo privado para la administración. En algunas ocasiones la administración saca a concurso determinadas obras o servicios que no puede gestionar para que otras organizaciones se hagan cargo. La organización que gana el concurso se encarga (con o sin supervisión de la administración y mediante concurso público o privado) de la contratación de los recursos humanos que desarrollarán el trabajo. Esta es una práctica muy habitual en Extremadura debido al volumen de fondos públicos que maneja la administración. Existen distintas formas de localizar este empleo:

- ⇒ Atendiendo a los concursos y las resoluciones de los mismos que se publican en el DOE y los BOP.
- ⇒ Analizando las noticias de los medios de comunicación (prensa, radio y televisión) desde una óptica de búsqueda de empleo, es decir, intentando averiguar qué trabajo puede haber detrás de una noticia.

Ejemplos: “Se aprueban las obras de acondicionamiento de la zona monumental de Zafra”
 - Construcción, rehabilitación, fontanería, electricidad, etc.

 “Se aprueba la creación de una casa de acogida para mujeres en Mérida”
 - Servicios sociales (trabajadores/ as sociales, psicólogos/ as), recepcionistas, etc.

- Gestión de la oferta a través del Servicio Público de Empleo. El SEXPE también gestiona una parte importante de las ofertas de empleo público de carácter temporal.

Páginas web de los diarios oficiales:

Boletín oficial del estado: www.boe.es/g/es/
Diario oficial de Extremadura: <http://doe.juntaex.es>
Boletín Oficial de la provincia de Cáceres: <http://dip-caceres.es>
Boletín Oficial de la provincia de Badajoz: <http://dip-badajoz.es>

También puedes encontrar todos los boletines oficiales en las bibliotecas públicas de la región. Si estás interesado/ a en el empleo público, es muy importante que aprendas a manejar la página web de la Junta de Extremadura. Es la que te permite obtener más información para localizar empleo directo e indirecto:

www.juntaex.es

Los ayuntamientos de algunas localidades de la región tienen en su página web un tablón de empleo donde colocan las ofertas de empleo público en el municipio y/ o alrededores. Puedes ver algunas páginas de ayuntamientos en el punto: otras formas de acceder al empleo.

Páginas web de información general sobre empleo público:

www.opositor.com
www.igsap.map.es

1.3. Empleo en la Empresa Privada

1.3.1. El servicio público de empleo y la formación profesional

El Reglamento CEE 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras dentro de la Comunidad Europea, establece en su artículo primero que todo/ a nacional de un estado miembro, sea cual sea su lugar de residencia, tendrá derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena en el territorio de otro Estado miembro, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan el empleo de los/ as trabajadores y trabajadoras nacionales de este último estado. Existen varias formas de acceso al empleo en el sector privado: servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal, agencias privadas de colocación, búsqueda directa por medio de envío espontáneo de candidaturas, etc.

El servicio público de empleo:

Los servicios de empleo españoles, estatal (INEM) y autonómico (SEXPE), son intermediarios del mercado laboral que ponen en contacto la oferta y la demanda de empleo. Disponen de una red de oficinas de empleo a cuyos servicios pueden acceder todos/ as los trabajadores/ as.

Los/ as mayores de 16 años pueden registrarse en los servicios públicos de empleo presentando documento de identidad o pasaporte en vigor, siempre que se disponga de un domicilio en el área territorial de la correspondiente oficina. Para registrarse como demandante de una ocupación que requiera una titulación, deberá acreditarse que se cumple el requisito para acceder a esa profesión en España.

Servicios que se prestan: ofertas de trabajo, orientación laboral, medidas de fomento de empleo, formación profesional ocupacional, tramitación de prestaciones por desempleo.

Las direcciones de las Oficinas de Empleo se pueden encontrar en la Guía Telefónica en la Web del INEM o en la del SEXPE. La web del SEXPE facilita además información sobre convocatorias de empleo y formación profesional gratuita en su página Web. También ofrece un servicio de atención interactivo y recoge otros recursos para ayudar a los/as desempleados/as a encontrar trabajo.

INEM: www.inem.es

SEXPE: www.empleaextremadura.com

La Formación Profesional:

La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990 pretendía responder a las necesidades reales del mundo productivo, ser un puente eficaz que condujera al empleo y a facilitar el progreso profesional de las personas. Dividió el sistema español de formación profesional en tres grandes subsistemas:

- Subsistema de formación reglada, competencia del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Subsistema de formación ocupacional, para trabajadores/ as desempleados/ as, en la órbita del Ministerio de Trabajo.
- Subsistema de formación continua, para trabajadores/ as ocupados, gestionado por los/ as agentes sociales.

La formación impartida en cualquiera de estas modalidades es gratuita (a excepción de la formación profesional reglada en centros privados).

Los tres subsistemas se estructuran alrededor del catálogo de cualificaciones profesionales.

Para la determinación de las cualificaciones de cada familia profesional se han constituido grupos de trabajo compuestos por expertos propuestos por el Consejo General de la Formación Profesional. El Instituto Nacional de las Calificaciones es quien coordina todo el trabajo de estos grupos. Como primer cometido ha procedido al análisis del sector productivo para llevar a cabo la identificación de las cualificaciones profesionales que se demandan. Después de este análisis, se diseña cada una de las cualificaciones, que será contrastada con organizaciones empresariales, sindicales y administraciones, así como con los organismos y asociaciones profesionales más significativas del sector del que se trate.

El SEXPE es el organismo encargado de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional en Extremadura. Todos los años hay varias convocatorias del Plan de Formación e Inserción Profesional en Extremadura. Los cursos son gratuitos y se imparten en todo el territorio a través de los centros colaboradores homologados. Las últimas convocatorias pueden consultarse en el área de Formación de la página web del SEXPE.

La duración de los cursos es variable, los hay desde 125 hasta 700 horas, normalmente se invierte un mes por cada 100 horas de formación y pueden impartirse en horario de mañana o de tarde.

1.3.2. Eures transfronterizo

Los servicios públicos de empleo de las regiones de Extremadura (SEXPE) y de Alentejo (IEFP), proporcionan un servicio especializado, destinado a los/as demandantes de empleo y a los/as empresarios/as, cuyo propósito es contribuir a que haya una reducción en el número de obstáculos a la movilidad en el mercado de trabajo de la euro-región Extremadura- Alentejo.

Estos servicios se prestan a través de la red EURES y por las Consejeras EURES y son destinados principalmente:

- A los/as trabajadores/as fronterizos/as de España o Portugal que, aunque siguen viviendo en España/ Portugal, atraviesan la frontera para trabajar en Portugal/ España.
- A los/as demandantes de empleo que deseen conocer las ofertas de empleo que existen en Portugal y en el resto del EEE.
- A los/as empresarios/as que desean contratar a trabajadores/as de toda la Euro-región.

Para tener una respuesta a estas situaciones, el SEXPE y el IEFP han puesto a disposición de los/as demandantes de empleo una red de Consejeras EURES y sus asistentes. Las Consejeras de la Red EURES son técnicas especialistas en el mercado de trabajo comunitario que tienen los conocimientos y medios necesarios para prestar información sobre las ofertas de empleo disponibles en el Espacio Económico Europeo, así como sobre los derechos y condiciones de vida y trabajo en todos los Estados Miembros.

En el contexto de las actividades desarrolladas por la red EURES en la zona fronteriza Alentejo/ Extremadura han sido elaborados dos folletos informativos que puedes encontrar en las oficinas del SEXPE y del IEFP y que abordan todas las cuestiones relativas al empleo transfronterizo:

- Folleto Vivir en Extremadura y trabajar en Alentejo.
- Folleto Vivir en Alentejo y trabajar en Extremadura.

Antes de desplazarse a Extremadura para buscar empleo es recomendable solicitar apoyo a la Red EURES. Puede consultar a alguna de las consejeras de la Red EURES en Extremadura o Alentejo (consultar direcciones en el punto 12)

La Red EURES (Servicios europeos de empleo) es una red de cooperación destinada a facilitar la libre circulación de los trabajadores y trabajadoras en el marco de Espacio Económico Europeo; Suiza también participa en ella. Entre los socios de la red se encuentran servicios públicos de empleo, sindicatos y organizaciones patronales. La Comisión Europea coordina la red.

Los principales objetivos de EURES son:

- informar, orientar y asesorar a los/ as candidatos/ as a la movilidad tanto sobre las oportunidades de empleo como sobre las condiciones de vida y de trabajo en el Espacio Económico Europeo.
- Ayudar a los/ as empresarios/ as que deseen encontrar trabajadores/ as de otros países.
- Asesorar y orientar a los trabajadores/ as y empresarios/ as de regiones fronterizas

En la pagina web puedes encontrar toda esta información en varios idiomas además de una bolsa de trabajo con ofertas de empleo de todos los países del Espacio Económico Europeo:

<http://europa.eu.int/eures>

1.3.3. Programas de movilidad

El Programa Leonardo da Vinci es un programa creado por la UE para promover un espacio Europeo en materia de educación y formación profesional. Las instituciones que participan en Programas Leonardo, entre otros acciones, pueden organizar proyectos transnacionales de movilidad destinados a personas que están realizando una formación profesional, en especial jóvenes, así como formadores/ as. Se contemplan dos tipos de acciones:

- Estancias: para jóvenes en Formación Profesional inicial, jóvenes trabajadores/ as y titulados/ as recientes y estudiantes universitarios/ as.
- Intercambios: para responsables de recursos humanos, formadores/ as y tutores/ as.

Para más información puedes consultar la página oficial Leonardo:

<http://wwwn.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?area=leonardo&id=2>

Existen Programas de becas para la movilidad de trabajadores/ as financiados a través del Programa Leonardo:

- Programa de *Becas Argo*. Este programa concede becas a titulados/ as universitarios/ as en empresas europeas. Para más información:

www.becasargo.net

- Programa de *Becas Faro*. Concede becas a estudiantes universitarios de últimos años de carrera (también estudiantes que estén realizando el proyecto fin de carrera) de alguna Universidad española, tanto pública como privada. Permite realizar prácticas en empresas europeas. La duración media es de cuatro meses por beca aunque existe la posibilidad de prorrogar las mismas hasta un máximo de 12 meses. Para más información:

www.becasfaro.net

1.3.4. Otras formas de acceder al empleo

Agencias de empleo y desarrollo local

Son servicios públicos y gratuitos que ofrecen las Corporaciones Locales, en colaboración con el SEXPE, configurándose como instrumentos de creación de empleo mediante el aprovechamiento racional de los recursos endógenos y el apoyo a las iniciativas locales de generación de riqueza.

El servicio está dirigido a desempleados/ as (orientación laboral e información general para ayudarles en la búsqueda de empleo) y a aquellos/ as emprendedores/ as y promotores/ as empresariales (asesoramiento técnico y acompañamiento para la puesta en marcha de proyectos de negocio), así como a la población en general (potenciación del asociacionismo local...)

El objetivo principal que buscan las AEDL es la coordinación de esfuerzos públicos y privados, gestión y ejecución de todas aquellas actividades que favorezcan el desarrollo socioeconómico y la creación de empleo en sus localidades de actuación.

Algunas disponen de bolsas de trabajo, recogen currículum vitae y contactan con empresas para intermediar en las contrataciones, informan de las convocatorias de empleo público etc.

Empresas de trabajo temporal

A diferencia de otros intermediarios del mercado de trabajo, las E.T.T. contratan directamente a los/as trabajadores/as y posteriormente los ceden a la Empresa Usuaria, mediante el contrato de puesta a disposición, delegando en ellas la dirección y control del trabajo a desarrollar.

Medios de comunicación

Todos los periódicos españoles, nacionales, regionales y provinciales, tienen una sección diaria de ofertas de empleo, aunque es en las ediciones dominicales donde más ofertas de empleo se publican. Normalmente estas ediciones contienen una página en color sepia dedicadas a empleo y formación.

En Extremadura:

Hoy de Extremadura: www.hoy.es

El periódico de Extremadura: www.elperiodicodeextremadura.es

También es interesante consultar las revistas locales de anuncios por palabras. Algunos ejemplos son el ECO de Cáceres y Plasencia o el TRASTERO de Badajoz, la Revista Ocasiones, etc. Algunas de ellas están también en internet:

www.eltrastero.net/trastero.htm

www.plasenciaweb.com/eco/

En cuanto a la televisión, es conocido el programa "Aquí hay trabajo", que se emite de lunes a viernes a las 9:30 horas en la 2 (RTVE). La cadena autonómica tiene un espacio en el que transmiten las ofertas de empleo público y privado que aparecen en prensa.

Internet:

Webs para buscar empresas:

www.promoredex.com

www.extremaduraempresas.com

Son guías de empresas de Extremadura. Es posible utilizar distintos criterios para hacer las búsquedas (provincia, localidad, sector, subsector, número de trabajadores/as etc.)

www.camaracaceres.com

<http://camaranet.com/badajoz>

Son las páginas web de las Cámaras de Comercio. Las Cámaras de Comercio son Corporaciones que defienden los intereses generales de la industria y el comercio. Se pueden solicitar listados de empresas de la provincia, hasta 100 empresas es gratuito el servicio.

Disponen de una bolsa de trabajo, los puestos más solicitados son de comerciales.

También realizan cursos de formación ocupacional y continua (ver el punto: la formación profesional) y formación específica.

www.coeba.es Confederación Empresarial de Badajoz

Webs de empresas:

Cada vez es más frecuente que las empresas tengan una página Web donde se dan a conocer, y dispongan de un apartado de Recursos Humanos. Busca en sus páginas Web un enlace llamado “trabaja con nosotros” o “empleo”.

Webs de trabajo:

Las ofertas de empleo están clasificadas por sector de actividad y por provincias, con la descripción del puesto y fecha de inclusión. En algunas páginas sólo se puede contactar con la empresa que ofrece el empleo registrándose en la web, pero en otras, buscando en los enlaces, es posible obtener e-mail, página web e incluso dirección y teléfono de contacto de la empresa. Hay muchas páginas web de trabajo en España, lo que aquí aparece es una selección de las que normalmente tienen ofertas en Extremadura:

www.infojobs.net
www.infoempleo.com
www.monster.es
www.oficinaempleo.com
www.jobpilot.es
www.todotrabajo.com
www.redempleo.com
www.trabajos.com
www.laboris.net
www.ofertasempleo.com
www.servijob.com
www.canalcv.com
www.tecnoempleo
www.hacesfalta.org

Otras web de interés para el empleo:

www.caceresjoven.com Concejalía de la Juventud del Ayuntamiento de Cáceres
www.badajozjoven.com Concejalía de la Juventud del Ayuntamiento de Badajoz
En el enlace **InFojo** del menú de inicio se recogen ofertas de empleo público y de empleo privado, estas últimas divididas por sectores de actividad. Ofrece oferta de formación vigente y de concursos, jornadas, becas y subvenciones. También ofrecen información sobre herramientas de búsqueda de empleo.

Son varios los ayuntamientos de la región, especialmente de localidades grandes, que recogen en su página web las convocatorias de empleo público vigentes en la localidad y/ o alrededores o guías de recursos locales para el empleo. Aquí tienes algunos ejemplos pero es mejor que busques directamente las web de los ayuntamientos que te interesen.

www.aytobadajoz.es
www.ayto-caceres.es
www.ayto-almendralejo.es/
www.aytoplasencia.es
www.ayto-zafra.com/intro.html

<http://empleo.unex.es>

Es la plataforma virtual de empleo de la Universidad de Extremadura. Está gestionada por el Secretariado de orientación laboral de la Universidad, ofrecen un servicio de intermediación laboral, formación, prácticas en empresas, autoempleo, bolsa de trabajo, alta gratuita y asesoramiento en general.

Existen distintas agrupaciones en la región que están llevando a cabo iniciativas europeas relacionadas con el empleo. Normalmente ofrecen servicios integrales de fomento del empleo (orientación laboral, formación, bolsas de empleo etc.) , puedes preguntar sobre este tipo de iniciativas en las Agencias de Empleo y Desarrollo Local de la zona donde quieras trabajar, también los/ as orientadores/ as laborales de los centros de empleo pueden informarte. Algunos ejemplos de este tipo de iniciativas son:

www.ayto-caceres.es/Urban/ Programa Urban Calerizo del Ayuntamiento de Cáceres. En el *área de Formación y Empleo* se recogen las ofertas de empleo público y privado y de formación vigentes a nivel regional. Si te suscribes, recibirás las novedades diariamente en tu correo.

www.e-tradis.net

Este proyecto ofrece un servicio de apoyo a la integración de personas con discapacidad. Tiene un *Centro de empleo virtual* con ofertas de trabajo para discapacitados/ as.

www.nccintegrared.org/portal/desempleados

Es el portal de los Nuevos Centros del Conocimiento. Forman parte del proyecto de Alfabetización Tecnológica de Extremadura. En estos centros puedes conectarte gratuitamente a internet para desarrollar cualquier tarea relacionada con la búsqueda de empleo. En este enlace encontrarás información sobre ofertas de empleo, oposiciones, prestaciones sociales, formación, orientación laboral etc.

Como ves, existen muchos sitios en la red que te pueden servir de ayuda en la búsqueda de empleo. Lo más aconsejable es que investigues a fondo todas estas páginas hasta que puedas valorar cuáles de ellas se ajustan más a tus necesidades.

Autocandidatura:

La autocandidatura consiste en el ofrecimiento de la fuerza de trabajo al empresariado. Existen varias formas de hacerlo:

- Puedes hacer una selección de empresas intentando tener información de las mismas antes de solicitar el empleo. Después debes enviar el currículum vitae acompañado de una carta de presentación. La carta de presentación y el currículo deben dejar claro qué tipo de trabajo se quiere y se puede hacer y qué ventajas obtiene la empresa si opta por la candidatura propuesta.
- También puedes anunciarte en las revistas de anuncios por palabras en las secciones de demanda de empleo.

La red de contactos personales

Los contactos y las relaciones personales son muy útiles para la búsqueda de empleo. Según algunas estadísticas es el medio más eficaz para encontrar un trabajo. Es importante comentar a los amigos y familiares que se busca trabajo, especificar exactamente el tipo de trabajo y las condiciones deseadas, ya que, si saben lo que buscas, pueden acordarse de ti cuando escuchen alguna información que te pueda interesar.

1.4. Los servicios de orientación

En Extremadura existen diferentes organizaciones que proporcionan servicios de orientación laboral. Los servicios de orientación laboral generalmente proporcionan un acompañamiento individualizado en el proceso de búsqueda de empleo. Las características del servicio varían en cada organización pero generalmente pueden:

- Ayudar en la definición del perfil profesional
- Asesorar en materia de formación
- Informar sobre ofertas de empleo público y privado
- Preparar para procesos de selección
- Acompañar el desarrollo de proyectos de autoempleo

Tienen servicios de orientación:

El SEXPE. Las Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo.

Colectivo destinatario: demandantes de empleo inscritos/ as en el SEXPE. Para solicitarlo hay que dirigirse al centro de empleo correspondiente. Para más información:

www.empleaextremadura.com

La Universidad de Extremadura. El Secretariado de orientación laboral

Colectivo destinatario: estudiantes y licenciados/ as y diplomados/ as de la Universidad de Extremadura. Tiene una bolsa de ofertas de empleo disponible en la página web

www.unex.es/vicealum/sol

Cuenta con una sede en Cáceres y otra en Badajoz:

Antiguo Rectorado

Avda. de Elvas s/n
06071 BADAJOZ
Tlfno.: 924.28.93.00 (Ext. 6818)
E-mail: secorlaba@unex.es

Casa Grande

Pza. de Caldereros nº 2
10071 CÁCERES
Tlfno.: 927.25.70.84
E-mail: secorlab@unex.es

Agencias de Empleo y Desarrollo Local. Algunas de estas agencias cuentan con un servicios de orientación laboral. En los ayuntamientos o en los centros de empleo se puede obtener información sobre las Agencias de Empleo y Desarrollo Local más cercanas.

Otros lugares donde puedes dejar el currículum o recibir asesoramiento laboral:

Instituto Municipal de Juventud del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres

Avda. de la Universidad, s/n. Edif. "Valhondo". 927 26 11 07. lmj-empleo@ayto-caceres.es
www.ayto-caceres.es

Centro de Formación y Promoción de Empleo. Ayuntamiento de Badajoz

www.aytobadajoz.es

Autobús Calerizo. Programa Urban. Cáceres

Puedes encontrar el horario y las paradas en su web. 902 198 513. urban-info@ayto-caceres.es
www.ayto-caceres.es/Urban/

Fundación Mujeres.

Plaza Antonio Plata Mogollón, 5. Malpartida de Cáceres. 927 27 65 90
www.fundacionmujeres.es

1.5. Las herramientas de búsqueda

Algunas empresas facilitan un modelo de solicitud de empleo, pero la práctica más extendida es facilitar el Currículo acompañado de una carta de presentación. Esto puede hacerse como respuesta a una oferta o a un anuncio en prensa y también presentando una candidatura espontánea.

La carta de presentación

No es una simple formalidad, es la tarjeta de presentación y la primera imagen que se transmite a la empresa. Salvo que se indique lo contrario, la carta y el CV deben estar escritos en español. Escrita en ordenador, en formato A4 y en una sola página. Concisa, utilizando lenguaje formal. La carta debe estar relacionada directamente con el puesto de trabajo que se está solicitando. Debes evitar cartas estándar.

Estructura: En la parte superior derecha se pone el nombre, los apellidos, la dirección y el teléfono del remitente. Debajo, el lugar y fecha de la carta. A continuación, a la izquierda, el nombre de la empresa y de la persona a quien va dirigida. Debajo la referencia del puesto solicitado.

Encabezamiento: utilizando expresiones como "Estimado Sr. o Sra."

Cuerpo de la carta: Debe indicar por qué se solicita ese empleo y poner de relieve los aspectos más positivos del CV del/ a candidato/ a para ese puesto.

Despedida: utilizar expresiones formales del tipo: "En espera de sus noticias, le saluda atentamente".

Firmar la carta indicando el nombre y apellido, el lugar y la fecha.

El currículum vitae

No hay reglas muy estrictas en la presentación del CV, pero aquí se facilitan algunos consejos. Debe estar estructurado, ser claro y conciso. Escrito en ordenador. Se aconseja un máximo de dos páginas, en formato DIN A4. No es necesario fotografía, aunque para algunos puestos puede resultar conveniente. No se acompaña de títulos y certificados; salvo que se requiera los mismos, se aportarán durante la entrevista.

Lenguaje: directo, conviene usar frases simples. Debe evitar siglas y abreviaturas.

Estructura:

- Datos personales: nombre, nacionalidad, dirección completa, teléfono (indicando prefijo internacional), e-mail, etc...
- Formación: incluir formación académica y formación complementaria. Suele especificarse en otro apartado la formación en idiomas y en informática, siempre que sea reseñable. Respecto a la formación académica, es conveniente indicar únicamente el título de máximo grado alcanzado mencionando el centro donde se obtuvo, localidad y fecha de inicio y finalización de estudios.
- Experiencia: puede estructurarse de modo cronológico inverso o también por áreas profesionales. Se aconseja reflejar la empresa, profesión, fechas y funciones desarrolladas.
- Otros datos: este apartado opcional y abierto se utiliza para consignar otra información que pueda resultar útil para el desarrollo del puesto, por ejemplo si se tiene permiso de conducción, disponibilidad para viajar... No es habitual que se incluyan referencias, si bien en este apartado se puede utilizar la fórmula "se facilitarán referencias en caso de ser solicitadas"

Modelos de CV y consejos para redactarlos pueden encontrarse en las páginas web relacionadas con el empleo que aparecen en el apartado *Otras formas de acceder al empleo*.

Puedes obtener el modelo de Currículum Vitae europeo en tu idioma en la siguiente web:

www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp

1.6. Otros lugares donde encontrar ofertas de empleo

Sindicatos. En los tabloneros de anuncios puedes encontrar ofertas de empleo público

Asociaciones profesionales. Algunas de estas asociaciones, especialmente las de empresarios, tienen bolsas de empleo.

Universidad. En los tabloneros de anuncios de algunas facultades puedes encontrar ofertas de empleo público y privado.

Tabloneros de anuncios en general. En ayuntamientos, mancomunidades, hospitales, supermercados, etc. Son un medio muy utilizado para localizar trabajadores y trabajadoras. Dependiendo de las costumbres de cada localidad, encontrarás más ofertas en unos lugares que en otros. Normalmente, si el lugar más utilizado para colocar anuncios en un municipio es el centro de salud, el colectivo de desempleados lo acaba sabiendo por el “boca a boca” y así los/ as empleadores/ as tienden a utilizar cada vez más ese tablón en lugar de otros. También depende del tipo de empleo:

- Para la construcción ,las tareas del hogar y el cuidado de personas suele recurrirse a los comercios de alimentación.
- Para el empleo público a las organizaciones de la administración: ayuntamientos, mancomunidades, etc.

Paradas de autobuses. cabinas telefónicas.

2. Condiciones de trabajo

2.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre la empresa y el trabajador/ a por el que el trabajador/ a se obliga a prestar determinados servicios la empresa y bajo su dirección, a cambio de un salario.

Pueden firmarlo:

- Los/ as mayores de edad (18 años)
- Los/ as menores de 18 años legalmente emancipados/ as.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los/ as extranjeros/ as de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Formalización: El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra.

Debe realizarse siempre por escrito cuando así lo exija una disposición legal y los contratos siguientes:

- Prácticas
- Formación
- Para la realización de una obra o servicio determinado
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y relevo
- A domicilio
- Trabajadores/ as contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas

Cada una de las partes puede exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento de su duración.

Período de prueba: no es obligatorio. Si se establece, debe figurar por escrito.

Duración máxima: seis meses para los/ as técnicos/ as titulados/ as y dos meses para el resto de los/ as trabajadores/ as. En empresas de menos de 25 trabajadores no puede ser de más de tres meses, excepto para técnicos/ as titulados/ as. Durante el periodo de prueba puede darse por finalizada la relación laboral por cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo que se haya pactado lo contrario. El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad y durante el mismo se tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que están en plantilla.

Duración: Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal). En principio todo contrato de trabajo es indefinido a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Contenido del contrato de trabajo. El contrato de trabajo debe recoger los siguientes aspectos mínimos:

- La identidad de las partes firmantes.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y duración prevista, si es temporal.
- El domicilio social de la empresa y el trabajo que desempeñe el/ la trabajador/ a o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario de base inicial y los complementos salariales, así como la frecuencia de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades para determinar las fechas de dichas vacaciones.

- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el/ la empresario/ a y el trabajador/ a en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades para determinarlos.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Tipos de contratos:

En España un/ a trabajador/ a puede ser contratado por tiempo indefinido o a través de una amplia variedad de contratos de duración determinada, en función de las tareas a desarrollar, de su carácter formativo, o de las características de determinados colectivos cuya contratación se fomenta (discapacitados/ as, jóvenes, mujeres, etc.).

2.2. La retribución

El salario se establece en la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual, y contiene dos conceptos fundamentales: el salario base y los complementos salariales.

Estos últimos retribuyen entre otros conceptos: la antigüedad, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los pluses de distancia y transporte, los complementos del puesto de trabajo, tales como, penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc., primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo, manutención, alojamiento y Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

El pago del salario debe efectuarse por períodos no superiores al mes; el empresario debe entregar al trabajador un recibo del salario en el que se indiquen con claridad y separación las diferentes cantidades así como las deducciones correspondientes; el recibo se referirá a meses naturales. El recibo del salario será firmado por el trabajador tras la entrega de las cantidades correspondientes; si se hace por transferencia el empresario entregará al trabajador un duplicado del recibo.

El empresario efectuará de forma delegada la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias: su cuantía se pacta por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores; normalmente se paga una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. También pueden prorratearse mensualmente si se acuerda por convenio.

El salario mínimo interprofesional:

El salario mínimo interprofesional (S.M.I.) es la retribución mínima fijada legalmente para todos los trabajadores por el gobierno. Se considera ilícito contratar a un trabajador por salario inferior al mismo.

Para 2005 el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin discriminación de sexo ni edad, es de 17,10 euros/ día o 513,00 euros/ mes. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorata. La cantidad anual para 2005, incluidos los complementos fijados por convenio o contrato individual de trabajo, no podrá ser inferior a 7182 euros.

Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no superen 120 días, han de percibir conjuntamente con el SMI la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como dos gratificaciones extraordinarias, correspondientes al salario de 30 días, sin que las cuantías en 2005 puedan ser inferiores a 24,29 euros/ jornada legal en la actividad, si el período de disfrute de vacaciones no coincide con el de vigencia del contrato, han de percibir junto con el SMI la parte proporcional de la retribución de las vacaciones que correspondan.

Para los empleados/as del hogar familiar que trabajen por horas percibirán como mínimo 4,01 euros/ hora efectivamente trabajada, en dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Garantía de los salarios:

Existe un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

2.3. La jornada laboral

La organización del tiempo de trabajo (jornada laboral máxima semanal o diaria, descansos durante la misma, vacaciones anuales, festivos, permisos retribuidos y horas extraordinarias) se regula por Ley (Estatuto de los Trabajadores); la jornada laboral, por acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empresarios o en los contratos.

Duración:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.

El número de cuarenta horas ordinarias de trabajo efectivo nunca puede ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si se trabajase para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

Mediante convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, puede establecerse la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Descansos:

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben transcurrir, como mínimo, doce horas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, debe establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tiene una duración mínima de treinta minutos, y debe establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, incluye la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Trabajo nocturno y trabajo a turnos:

Estas modalidades de jornada están reguladas en todos sus aspectos y tienen limitaciones horarias.

Reducción de jornada por motivos familiares:

Las trabajadoras tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario en los siguientes casos: Por tener a su cuidado directo algún menor de seis años, personas con incapacidad o familiares en determinadas circunstancias.

Horas extraordinarias:

Se entiende por horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas.

Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.

Las horas extraordinarias pueden pagarse o compensarse con tiempo equivalente de descanso retribuido.

El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador es de 80, dentro de la cuales no se cuentan las compensadas según el párrafo anterior, ni las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes; éstas últimas son de obligada realización para el trabajador y deben pagarse como horas extraordinarias.

Si el trabajador tiene una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el límite de horas se reduce proporcionalmente.

2.4. Permisos (de enfermedad, de maternidad, etc.)

Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre la empresa y el trabajador. La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar remunerar el trabajo. El trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión.

Causas de suspensión: incapacidad temporal, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 6 años, excedencia forzosa, ejercicio de cargo público representativo, ejercicio del derecho de huelga, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Incapacidad temporal:

Se protege la situación del trabajador que se encuentra impedido para el trabajo y necesita asistencia médica por alguna de las siguientes causas: a) enfermedad común o profesional, b) accidente, sea o no de trabajo, c) períodos de observación por enfermedad profesional. Para ser beneficiario de la prestación por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común, se han de tener cotizados 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de baja médica. El subsidio se abona mientras dure la IT, el plazo máximo es de 12 meses, prorrogables por otros 6.

Maternidad y Paternidad:

La suspensión por maternidad de la mujer trabajadora tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se distribuye a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Independientemente de este descanso postparto obligatorio para la madre, si ambos padres trabajan, esta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.

Adopción o acogimiento:

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Excedencias:

Se entiende las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

Forzosa:

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Causas: designación o elección para un cargo público o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria:

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante. Su duración será entre dos y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de familiares:

Duración máxima de tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También se tendrá derecho a una excedencia de 1 año, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2.5. Modificación de las condiciones de trabajo

Las condiciones de la relación de trabajo pueden verse modificadas en lo que se refiere a sus funciones, ubicación geográfica, etc. por razones técnicas u organizativas justificadas; para ello, los empresarios deben cumplir los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación laboral. Pueden producirse las modificaciones siguientes:

Modificación de funciones:

Un trabajador puede pasar a desarrollar funciones de superior o inferior categoría a aquellas para las que fue contratado; si son de categoría inferior mantiene el salario del puesto que desempeñaba anteriormente; si son de categoría superior el trabajador debe cobrar el salario correspondiente a esa categoría: si las funciones de superior categoría se desarrollan por periodos mayores de 6 meses en un año ó de 8 meses en dos años, el trabajador tiene derecho a solicitar el ascenso.

Movilidad geográfica:

Esta modificación tiene lugar cuando se traslada o desplaza al trabajador a otro centro de trabajo en distinta localidad y con cambio de residencia, ó cuando se da un desplazamiento con una duración superior a doce meses en un periodo de tres años.

La empresa debe notificar al trabajador con una antelación de 30 días el desplazamiento, y debe compensar económicamente los gastos producidos por éste motivo.

El trabajador tiene derecho a extinguir su contrato si no está de acuerdo con este desplazamiento, tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado (máximo 9 mensualidades).

Cuando se produzca cualquiera de los anteriores tipos de modificación en las condiciones de trabajo es recomendable dirigirse de inmediato a los representantes sindicales en la empresa o a los sindicatos.

2.6. Vacaciones anuales

Vacaciones anuales retribuidas:

Duración:

Pactada en forma individual o colectiva. Nunca inferior a 30 días naturales. Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica. En las relaciones laborales de los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

Fecha de disfrute:

Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.

Permisos retribuidos:

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- *Matrimonio*, 15 días naturales.
- *Nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad*, 2 días naturales o 4 si se necesitara desplazamiento.
- *Traslado de domicilio*, 1 día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las trabajadoras, por *lactancia de un hijo menor de nueve meses*, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.
- En los casos de *nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto*, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de *guarda legal* tenga a su cuidado directo algún *menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida*, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- El desempeño de la *función de jurado* tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los períodos utilizados por los miembros del Comité y Delegados de empresa, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

Fiestas laborales:

Se fijan anualmente. No podrán exceder de 14 por año, de las cuales 2 serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como fiesta del Trabajo, y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes las previstas en el párrafo anterior.

2.7. Conclusión de la relación laboral

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes
- Causas consignada válidamente en el contrato
- Expiración de tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- Dimisión del trabajador
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador
- Jubilación del trabajador
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante
- Fuerza mayor
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Voluntad del trabajador con causa justificada
- Despido disciplinario
- Causas objetivas legalmente procedentes

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndole constar en el mismo, el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Actuaciones en caso de despido:

El trabajador que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones:

Acto de conciliación:

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Exceptuándose de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

Presentación de la demanda de conciliación:

En el plazo de veinte días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido.

2.8. Representación de los trabajadores

Para la defensa de sus intereses económicos y sociales todos, con excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas e Institutos Armados, Jueces, Magistrados y Fiscales en activo tienen derecho a sindicarse libremente.

Los sindicatos mas representativos

A nivel estatal: los que acrediten el 10% o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los órganos de las administraciones públicas.

A nivel de Comunidad Autónoma: los sindicatos que en este ámbito acrediten al menos el 15% de los delegados de personal, de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y en los órganos correspondientes de las administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los Delegados de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

Delegados de personal: es la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, siempre que la empresa tenga más de 10 y menos de 50 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los delegados de personal podrán ser hasta 30 trabajadores, 1 y de 31 a 49 trabajadores, 3.

Comités de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo de 50 o más trabajadores.

Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros.

Podrán elegir a los representantes todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la Empresa o Centro de Trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 mes.

Pueden ser elegidos los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan 18 años cumplidos y tengan una antigüedad en la empresa de al menos, 6 meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.

El comité de empresa europeo:

Creado para facilitar los derechos de información y consultas de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Empresas de dimensión comunitaria son aquellas que tienen centros de trabajo en distintos estados de la UE y resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, siempre que emplee a 1000 trabajadores o más en el conjunto de los estados miembros – EEMM -. Y que la empresa emplee en, al menos dos EEMM diferentes a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

Grupo de empresas de dimensión comunitaria es aquel que emplee 1000 trabajadores o más en el conjunto de los EEMM, que al menos dos empresas del grupo se hallen en países diferentes y que se empleen en cada una de ellas, por lo menos, 150 trabajadores.

Para mayor información en relación a la representación sindical se relacionan las páginas web de los sindicatos mayoritarios más importantes dentro del ámbito laboral extremeño.

www.extremadura.ccoo.es

www.ugtextremadura.org

3. Reconocimiento de títulos y cualificaciones

En Extremadura, la coordinación global del proceso de reconocimiento de equivalencias profesionales es responsabilidad del Área de Alta Inspección de Educación. Subdelegación del Gobierno en Badajoz.

Deberá dirigirse a este organismo para:

- La homologación/ convalidación de titulaciones de nivel académico o profesional obtenidos en el extranjero.
- El reconocimiento de diplomas y cualificaciones obtenidos en la Unión Europea para efectos del ejercicio de profesiones reguladas por directivas sectoriales comunitarias.
- Obtener el certificado de acreditación de su título, en caso de haberlo obtenido en Extremadura, de cara a solicitar la homologación del mismo en otro país. El certificado de acreditación lo expide el Ministerio de Educación para los estudios hechos en España. Si en el país donde se va a trabajar, la profesión que va a desempeñar requiere el Reconocimiento Profesional, hay que presentar este certificado de acreditación, a la autoridad competente en ese país.

Como regla general, el procedimiento a seguir para obtener el reconocimiento profesional en España, en caso de que éste sea necesario para el ejercicio de la actividad profesional en este país, obedece a los siguientes trámites:

1º. Deberá solicitar a las entidades competentes del país donde realizó sus estudios una certificación de aptitud profesional.

2º. Con ese certificado deberá dirigirse al Área de Alta Inspección de Educación en Badajoz y solicitar el reconocimiento profesional necesario para el ejercicio de su actividad profesional en España.

Existen dos tipos de **Directivas** que regulan el reconocimiento de diplomas y cualificaciones a efectos del ejercicio de la actividad profesional:

Las Directivas **sectoriales**: permiten un reconocimiento prácticamente automático de los diplomas y cualificaciones profesionales ya que establecen, en cada una de ellas, una lista completa de los diplomas y cualificaciones de los diferentes Estados Miembros susceptibles de reconocimiento. Afectan a las siguientes profesiones: médico, médico especialista, enfermero de cuidados generales, matrona, odontólogo, veterinario, farmacéutico y arquitecto.

Las Directivas **generales**, que regulan el sistema general de reconocimiento son las siguientes: Directiva 89/48/CEE. Aplicable a las titulaciones de enseñanza superior.

Directiva 92/51/CEE. Completa la Directiva 89/48/CEE. Regula el procedimiento para todas las profesiones que no hayan sido objeto de una directiva específica de reconocimiento.

Hay que tener en cuenta que son muchas las profesiones que pueden ejercerse sin necesidad de reconocimiento profesional oficial.

Para conocer las profesiones que en España exigen un reconocimiento profesional oficial, así como otras informaciones relacionadas puede consultar la página web:

<http://wwwn.mec.es/mecd/titulos/index.html>

Para informarse sobre los procedimientos necesarios para el reconocimiento académico de cualificaciones o formación de nivel superior obtenidas en el extranjero, a efectos de proseguir estudios o para el ejercicio de una profesión en España o en otro Estado Miembro, podrá contactar el NARIC (National Academic Recognition Information Center), centro especial de asesoramiento en relación a estas cuestiones:

<http://www.enic-naric.net>

Solicitud y órganos competentes para el reconocimiento:

Para las titulaciones de enseñanza superior es el MEC el organismo competente para la Homologación.

La información general puede obtenerse a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través de la Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones, que es el órgano coordinador en España de la aplicación de las Directivas comunitarias.

La Homologación y convalidación de Estudios de Sistemas Educativos Extranjeros a sus equivalentes españoles de **Educación No Universitaria** es competencia de la Alta Inspección de Educación de la Comunidad Autónoma.

Documentación requerida:

Para las profesiones reguladas por Directivas Sectoriales:

- Fotocopia compulsada del título académico y profesional.
- Fotocopia compulsada del documento acreditativo de nacionalidad.
- Traducción oficial al castellano del título académico y profesional.

Para las profesiones reguladas por el Sistema General:

- Fotocopia compulsada del título académico y profesional.
- Fotocopia compulsada del documento acreditativo de nacionalidad.
- Fotocopia compulsada de la certificación académica de los estudios realizados para la obtención del título.
- Traducción oficial al castellano del título académico y profesional y de la certificación académica.
- La duración oficial del plan de estudios seguido, así como la carga horaria total de cada una de las materias cursadas.
- La realización de prácticas pre-profesionales o la experiencia laboral, en su caso.

3.1. El sistema educativo

Enseñanza preescolar: prevista para niños de hasta seis años de edad. No es obligatoria, pero la Administración debe garantizar la existencia de un número de plazas suficiente para poder escolarizar a todos/ as aquéllos/ as que lo soliciten.

La Enseñanza Primaria: es obligatoria y gratuita entre los seis y los doce años de edad, organizado en tres ciclos de dos años cada uno. Es una etapa educativa obligatoria y gratuita. Su finalidad es promover la socialización de los niños y niñas, favorecer su incorporación a la cultura y contribuir a la progresiva autonomía de acción en su medio.

La Educación Secundaria: Etapa educativa obligatoria y gratuita para las personas en edad escolar que se extiende a lo largo de cuatro años después de la etapa de educación primaria. El alumnado comienza esta etapa a los doce años y finaliza a los dieciséis. Proporciona la información necesaria para proseguir estudios tanto de Bachillerato como de Formación Profesional de grado medio.

Bachillerato: Última etapa de la Educación Secundaria, tiene carácter voluntario y su duración es de dos cursos, normalmente entre los dieciséis y los dieciocho años. Estos estudios imparten una formación general, que favorece una mayor madurez intelectual y personal, así como una mayor capacidad para adquirir una amplia gama de saberes y habilidades, pretende también asegurar las bases para estudios posteriores, tanto universitarios como de formación profesional.

La Formación Profesional: comprende el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. La formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

Existen enseñanzas de Régimen Especial como las Artísticas (Música, Danza, Artes Plásticas, y Diseño y Arte Dramático) y las Enseñanzas de Idiomas.

Universidad: Las Universidades son entidades autónomas con capacidad de establecer su propia oferta formativa. Los estudiantes tienen la posibilidad de cursar sus estudios superiores en la Universidad Pública que deseen, independientemente de su lugar de origen (Distrito Abierto).

Existen centros públicos, privados y concertados (son centros privados subvencionados por el estado). Después de Inglaterra e Irlanda, España se ha convertido en el tercer país europeo de destino de estudiantes universitarios extranjeros.

En la actualidad, el 36% de los alumnos extranjeros proceden del continente americano, el 29% lo componen los alumnos europeos, el mundo árabe proporciona un 14% de los estudiantes extranjeros, el continente africano un 12% y el asiático el 9%. También se ha convertido en uno de los países más solicitados para el intercambio. La entrada de España en la Unión Europea supuso un flujo constante de estudiantes provenientes de los países miembros de la misma, entre otras razones por las grandes ayudas que la Unión proporciona en materia de intercambios.

En los últimos años, se evidencia un crecimiento progresivo de estudiantes provenientes de países sudamericanos y asiáticos, para quienes los destinos predilectos son Barcelona, Madrid, Salamanca, Granada y Sevilla.

4. Derechos y deberes del trabajador transfronterizo en materia laboral

En lo que respecta a los trabajadores transfronterizos (es decir, aquellos que desarrollan una actividad por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro diferente de aquel donde reside, y que regresan a este último todos los días o, al menos, una vez por semana), quedarán sometidos a la normativa laboral vigente en el Estado miembro donde desempeña su actividad laboral.

Esta afirmación se basa en el *Tratado de 25 de Marzo de 1957 Constitutivo de la Comunidad Europea, en su versión consolidada tras la modificación del Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997*, que establece en su título tercero el derecho a la libre circulación de personas, servicios y capitales en el ámbito de la Unión Europea. En concreto, el artículo 39 se refiere a la libre circulación de trabajadores:

- “1. Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad,
2. la libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto a empleo, a retribución y a las demás condiciones de trabajo.
3. Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden pública, seguridad y salud pública, la libre circulación de trabajadores implicará el derecho:
- a) a responder a ofertas de empleo
 - b) a desplazarse libremente para trabajar dentro del territorio de los estados miembros
 - c) a residir en un Estado miembro con objeto de ejercer un empleo en él, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales
 - d) a permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos de aplicación establecidos por la Comisión
4. Las disposiciones de este artículo no serán aplicables en los empleos en la Administración Pública.”

El Reglamento CEE número 1612/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, establece en su artículo séptimo que:

“1. En el territorio de otros Estados miembros y por razón de nacionalidad, el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente que los trabajadores nacionales en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, especialmente en materia de retribución, despido e inserción profesional al quedarse en situación de desempleo.”

De acuerdo con el derecho comunitario, el Reglamento es un acto esencialmente normativo, obligatorio en todas sus disposiciones, que enuncia reglas generales y abstractas, directamente integradas en el ordenamiento jurídico interno de todos los Estados miembros.

Las normas del Reglamento sustituyen automáticamente cualquier norma nacional contraria y deben ser aplicadas, en el ordenamiento jurídico interno, por los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes, a todos los sujetos de Derecho comunitario que puedan estar afectados por ellas.

5. Desempleo

El Instituto Nacional de Empleo se encarga de la gestión y el control de las prestaciones por desempleo.

Existen dos niveles de prestación, el nivel contributivo y el nivel asistencial.

Nivel contributivo. La prestación por desempleo

La prestación por desempleo protege a aquellas personas que pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente, al menos, una tercera parte de su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de los salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Duración de la prestación:

Período de ocupación cotizado en los últimos 6 años	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1079 días	300 días
Desde 1080 hasta 1259 días	360 días
Desde 1260 hasta 1439 días	420 días
Desde 1440 hasta 1619 días	480 días
Desde 1620 hasta 1799 días	540 días
Desde 1800 hasta 1979 días	600 días
Desde 1980 hasta 2159 días	660 días
Desde 2160 días	720 días

La cuantía de la prestación se calcula en función de la base reguladora que tenga el trabajador, excluida la retribución por las horas extraordinarias cotizadas durante los últimos 180 días precedentes a la situación de desempleo.

El importe que se percibe es el 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días y el 60% de la base reguladora a partir del día 181.

Los importes calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

Beneficiarios:

Los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el período mínimo de cotización exigido por estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:

- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Los trabajadores eventuales por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Funcionarios de empleo y personal contratado en contratación temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios de empleo interinos de la Administración de Justicia.
- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de la minería del carbón,

trabajadores fijos por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras hasta 20 toneladas de registro bruto).

- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un Régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Trabajadores emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.

Nivel asistencial. Subsidio por desempleo:

Tienen derecho al subsidio por desempleo los trabajadores que se encuentren en cualquiera de las situaciones que a continuación se relacionan:

- Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Trabajadores mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo de, al menos, 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares.
- Trabajadores españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tengan derecho a la prestación contributiva.
- Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Liberados de prisión.
- Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para la profesión habitual.
- Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.

Formularios E relacionados con el derecho a las prestaciones por desempleo

Existen una serie de formularios para tramitar los servicios relacionados con la Seguridad Social:

E-301. Certificación de los períodos de cotización computables para el cálculo de las prestaciones por desempleo.

E-302. Certificación relativa a los miembros de la familia del trabajador asalariado en desempleo que han de ser tenidos en cuenta para el cálculo de las prestaciones por desempleo.

E-303 (del E303/0 al E303/5) Certificación relativa al mantenimiento del derecho a percibir prestaciones por desempleo. Se solicita cuando el trabajador desea exportar el derecho a percibir el seguro de desempleo a otro país de la UE distinto al que le ha reconocido el derecho. El período máximo de exportación es de 3 meses. Se utiliza conjuntamente con el E-119.

Los formularios de la serie E-300 los facilitan las Oficinas del INEM de cada localidad.

5.1. Normativa básica para trabajadores/as transnacionales

Una persona desempleada puede desplazarse a otro país de la Unión Europea a buscar empleo. Para ello debe cumplir los siguientes requisitos:

- Con anterioridad a su marcha, el trabajador debe figurar inscrito como demandante de empleo en los servicios correspondientes durante, al menos, cuatro semanas desde que comienza a percibir la prestación, salvo que las instituciones administrativas correspondientes autoricen el desplazamiento antes de cumplir este plazo.
- Es obligatorio inscribirse como demandante de empleo en los servicios competentes del país de recepción y someterse a su control.

La conservación del derecho a la prestación mientras se está en otro país buscando empleo es de un máximo de tres meses aunque el tiempo que reste de prestación según la legislación del país donde causó el derecho sea mayor.

Si la persona desplazada regresa al país competente antes de pasar tres meses, debe seguir percibiendo las prestaciones conforme a la legislación de dicho Estado miembro; en cambio, pierde todo derecho si no vuelve antes de la expiración de tal período. Esta regla sólo es aplicable si no se encuentra otro empleo en el país al cual se desplaza, porque, en caso contrario, éste último país se convierte en el Estado de último empleo y, por tanto, responsable de las prestaciones.

Se debe solicitar a la institución del Estado miembro competente el correspondiente certificado en el que ésta certifique que continúa teniendo derecho a las prestaciones (formulario E-303) y presentarlo a los servicios de empleo del lugar al que se desplaza, si bien, cuando el desempleado no lo presente, las entidades gestoras de este último país pueden solicitar este documento a la institución competente.

Las prestaciones debe pagarlas la institución del estado a donde el desempleado se traslade en busca de una nueva colocación; la institución del país competente está obligada a rembolsar el importe de las prestaciones anticipadas por ese otro Estado.

Se puede elegir el lugar de concesión de la prestación por desempleo cuando se trate de un trabajador desplazado por la empresa y que mantiene su residencia en España mientras ocupa su último empleo en un Estado miembro.

En ningún caso, el interesado puede gozar de las prestaciones en dos Estados ya que, si opta por causar el derecho en el Estado miembro bajo cuya legislación estuvo sometido en último lugar, no puede acceder a las prestaciones que, en su caso, pudieran corresponderle en el Estado de residencia.

Si después de trabajar en otro país regresa a España, debe traer el formulario E-301 donde vendrán recogidas las cotizaciones a la Seguridad Social y además debe trabajar algún tiempo en España (aconsejable un mes como mínimo), para poder solicitar aquí la prestación por desempleo.

A partir de ese momento se le aplican los mismos criterios que a cualquier español, que haya trabajado en España, es decir se le van a contabilizar las cotizaciones de los 6 meses anteriores a la fecha en que se inicia su situación de desempleo, y un año de cotización le dará lugar a 4 meses de prestación cuya cuantía dependerá de la base de cotización que haya tenido en España.

5.2. Normativa básica para trabajadores/as transfronterizos

En lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, los trabajadores transfronterizos, tienen un tratamiento diferenciado del que está previsto para los restantes desempleados. Como regla general, estos trabajadores pueden beneficiarse de las prestaciones por desempleo en su país de residencia.

Así, un trabajador que resida en Portugal y haya finalizado su contrato de trabajo en España, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la ley, deberá solicitar las prestaciones por desempleo a la Seguridad Social portuguesa, de acuerdo con su legislación.

Para ello deberá dirigirse a la Oficina del INEM (Instituto Nacional de Empleo), correspondiente a su centro de trabajo en Extremadura y solicitar el formulario E301, en el cual serán registradas las cotizaciones que efectuó a la Seguridad Social española como trabajador de ese país, a efectos de posterior verificación de derechos y procesamiento de las prestaciones por el organismo competente en Portugal.

Una vez que haya regresado a Portugal el trabajador deberá, en primer lugar, dirigirse a un Centro de Emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEPF) e inscribirse como demandante de empleo, después deberá presentarse en el Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de su área de residencia en Portugal, provisto de la siguiente documentación:

- Formulario E-301, emitido por los servicios del INEM
- Declaración de inscripción en el Centro de Emprego (de Portugal)
- Certificado de residencia emitido por la Junta de Freguesia
- Fotocopia de la última declaración de IRS

Los requisitos necesarios para solicitar las prestaciones por desempleo son los siguientes:

- Ser trabajador estacional o fronterizo, de acuerdo con las definiciones del Reglamento nº 1408/71
- Tener residencia en Portugal

En caso de que el trabajador se encuentre en situación de desempleo parcial, debe requerir la prestación por desempleo en la institución competente del país donde ejerza su actividad.

El trabajador transfronterizo por cuenta ajena en situación de desempleo total gozará de las prestaciones establecidas por la legislación del Estado miembro donde resida, como si estuviese sometido a esa legislación mientras ocupaba su último empleo. Estas prestaciones serán pagadas y soportadas por la institución del lugar de residencia.

El trabajador transfronterizo que esté en paro parcial o accidental en la empresa, gozará de las prestaciones según lo dispuesto en la legislación del Estado donde trabaja; estas prestaciones serán abordadas por la institución competente del Estado donde trabaja (INEM), al ponerse a disposición de los servicios de empleo extremeños (SEXPE).

El trabajador que tenga derecho a prestaciones por desempleo pagadas por España, deberá solicitarlas en la oficina del INEM y, al regresar a Portugal, deberá ir provisto de todos los Formularios E-303, relativos al mantenimiento del derecho a las prestaciones de desempleo en otro país.

Toda la información relativa a estas cuestiones podrá encontrarla en la página web del INEM: www.inem.es

6. Seguridad social

6.1. Organización general y medidas de coordinación

La asistencia sanitaria de la Seguridad Social tiene por objeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo.

Proporciona también los servicios convenientes para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas, atendiendo, de forma especial, a la rehabilitación física precisa para lograr una completa recuperación profesional del trabajador.

La gestión de estos servicios está atribuida a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma, en el caso de Extremadura es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), a través de sus Direcciones Provinciales de Cáceres y de Badajoz y de los CAISS: Centro de Atención e Información de la Seguridad Social, el responsable de la información, gestión, reconocimiento y control de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Personas protegidas:

- Los trabajadores del Régimen General afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta. A efectos de esta prestación, se consideran en alta de pleno derecho, aunque el empresario incumpla sus obligaciones.
- Los pensionistas y preceptores de prestaciones periódicas, incluidos los preceptores de la prestación o subsidio de desempleo gestionados por el INEM.
- Los familiares o asimilados a cargo de los anteriores, el cónyuge, huérfanos y descendientes, y emigrantes españoles, así como otros colectivos recogidos por la ley.

La atención primaria comprende las siguientes prestaciones:

- Asistencia en consultas, servicios y centros de salud, así como en el domicilio del enfermo.
- Prescripción y realización de pruebas y diagnósticos básicos.
- Actividades en materia de educación sanitaria, exámenes de salud, vacunaciones y otras actividades programadas para la prevención de enfermedades, la promoción de la salud o la rehabilitación.
- Tratamientos parentales, curas y cirugía menor. Medicamentos.
- Otras prestaciones específicas.

La atención especializada:

Una vez superadas las posibilidades de diagnóstico y tratamiento de la atención primaria, la atención y asistencia especializada comprenderá las siguientes modalidades:

- Asistencia ambulatoria especializada en consultas, que incluye la realización de procedimientos quirúrgicos menores.
- Asistencia ambulatoria en “hospitales de día”, en los casos en que se precisen cuidados continuados médicos y de enfermería. Incluye cirugía mayor sin hospitalización.
- Asistencia especializada en régimen de hospitalización, que incluye la asistencia médica, quirúrgica, obstétrica y pediátrica para procesos agudos, reagudización de procesos crónicos o realización de tratamientos o procedimientos diagnósticos que así lo aconsejen.

- La atención de la salud mental y la asistencia psiquiátrica, que incluye el diagnóstico y seguimiento clínico, la psicofarmacoterapia y las psicoterapias individuales, de grupo o familiares y, en su caso, la hospitalización.

- Atención y servicios de urgencia hospitalaria, que se prestará durante las 24 horas del día a pacientes no ingresados que padezcan un proceso que requiera una atención inmediata del hospital. Comprende el diagnóstico, primeros cuidados y tratamientos necesarios para atender la urgencia y evaluar el proceso.

Existen una serie de formularios para tramitar los servicios relacionados con la Seguridad Social:

Formularios E de la serie 100: Relacionados con la asistencia sanitaria. Teléfono gratuito: 900.166.565

Formularios E de la serie 200: Relacionados con las pensiones. Teléfono gratuito: 900.166.565

Formularios E de la serie 300: Relacionados con las prestaciones por desempleo. Teléfono: 91.585.98.88

Formularios E de la serie 400: Relacionados con los derechos de los familiares. Teléfono gratuito: 900.166.565

El Estado, a través de la Seguridad Social garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, bien por realizar una actividad profesional, en la modalidad contributiva, bien por cumplir los requisitos exigidos, en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la Ley General de la Seguridad Social define.

Dos niveles de protección:

- *Modalidad contributiva:* Incluye a los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean: trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta propia o autónomos, socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, estudiantes, funcionarios públicos, civiles y militares.

- *Modalidad no contributiva:* están incluidos en la aplicación del Sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en territorio nacional; los hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos y los nacionales de otros países según los Tratados, Convenios o Acuerdos bilaterales.

Composición del Sistema de la Seguridad Social:

- Régimen General.
- Regímenes Especiales.
- Agrario.
- Trabajadores del mar.
- Trabajadores autónomos.
- Empleados/ as de Hogar.
- Minería del Carbón.
- Estudiantes (Seguro Escolar).
- Funcionarios/ as.

La tarjeta sanitaria europea

La tarjeta sanitaria europea es un nuevo documento que sustituye los formularios utilizados para la acreditación del derecho a la asistencia sanitaria en caso de estancia temporal por motivos de trabajo, estudios, turismo, etc., en el territorio del Espacio Económico Europeo (Unión Europea, Noruega, Islandia, Liechtenstein) y en Suiza. El modelo de tarjeta es idéntico en cada estado.

La Tarjeta Sanitaria Europea se dirige tanto a los titulares del derecho a la asistencia sanitaria (trabajadores y pensionistas) como a sus beneficiarios y a cada uno de ellos, se les expedirá de forma individual y será intransferible.

La expedición de la tarjeta se efectuará en el acto, a solicitud del interesado, en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) dependientes del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En el caso de trabajadores y beneficiarios la validez de la tarjeta será de un año salvo determinadas excepciones. En el caso de pensionistas de la Seguridad Social española, residentes en España, la tarjeta tendrá una validez de cuatro años.

Es importante que antes de realizar cualquier desplazamiento al extranjero, se compruebe que el período de validez de la tarjeta alcance hasta la fecha prevista de regreso. Si no es así, se solicitará una nueva tarjeta, para asegurar la cobertura durante tal estancia.

La tarjeta tiene validez en Alemania, Austria, Bélgica, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Islandia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

Para más información puedes consultar la página web de la Seguridad social:

www.seg-social.es

6.2. Contribuciones básicas del/a empresario/a y el/la trabajador/a

Altas, bajas y variaciones

Las altas son actos administrativos por los que se constituye la relación jurídica con la Seguridad Social. Las altas se efectuarán con anterioridad al inicio de la prestación de servicios.

Las bajas son actos administrativos por los que se extingue la relación jurídica con la Seguridad Social. Las bajas se comunican en los seis días naturales contados a partir del siguiente al cese en la actividad.

Las variaciones son actos administrativos por los que se comunica la modificación de los datos identificativos, domiciliarios o laborales de las personas afiliadas al sistema de la Seguridad Social. Las variaciones se comunican en los seis días naturales contados a partir del siguiente a la fecha en la que se produce la variación.

Las solicitudes de alta deben incluir, con carácter general:

- Nombre o razón social del empresario que promueve el alta.
- Código de cuenta de cotización del empresario
- Régimen de Seguridad Social
- Apellidos y nombre del trabajador
- Número de Seguridad Social del trabajador
- DNI del trabajador
- Domicilio del trabajador
- Fecha de inicio de la actividad
- Grupo de cotización
- Epígrafe de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Tipo de contrato y coeficiente de jornada, cuando sea el caso

Las solicitudes de baja deben incluir los siguientes datos:

- Nombre o razón social del empresario que promueve la baja
- Código de cuenta de cotización del empresario
- Régimen de la Seguridad Social
- Apellidos y nombre del trabajador
- Número de la Seguridad Social del trabajador
- DNI del trabajador
- Domicilio del trabajador
- Fecha de cese en la actividad
- Causa de baja

Las solicitudes de variación de datos deben contener los datos objeto de modificación. Deben ser comunicadas, fundamentalmente, las variaciones que afecten a las condiciones laborales:

- Tipo de contrato y coeficiente de jornada laboral
- Epígrafe de AT y EP
- Variación de grupo de cotización
- Fecha de variación

Si se trata de un trabajador por cuenta propia, además de los datos indicados anteriormente, tendrá los referidos a:

- Actividad profesional
- Régimen de la Seguridad Social
- Sede de la actividad
- Peculiaridades en materia de cotización y acción protectora

Obligaciones del/a empresario/a

El empresario que por primera vez ocupe personas incluidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social tienen que solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus direcciones provinciales o de las correspondientes administraciones, su inscripción en la Seguridad Social.

Está obligado a comunicar, dentro de los plazos establecidos para tal efecto, las altas, las bajas y las variaciones de datos de las personas que inicien una actividad laboral a su servicio o que cesen en ella.

El empresario está igualmente obligado a mantener en alta a sus trabajadores mientras no se extinga la relación laboral.

Obligaciones del/a trabajador/a

Toda persona que inicie una actividad laboral debe solicitar el número de afiliación para su inclusión en el régimen del Sistema de la Seguridad Social.

Características de la afiliación:

- Es obligatoria para las personas incluidas en el Sistema, para los efectos de derecho y obligaciones en su modalidad contributiva.
- Es única y general para todos los regímenes del Sistema.
- Se extiende para toda la vida de las personas incluidas en el sistema
- Es exclusiva
- Se formula en el modelo TA.1. "Solicitud de Afiliación/ Número de la Seguridad Social"

La Tesorería General de la Seguridad Social asigna un número a cada ciudadano para su identificación. También se les asigna número a las personas beneficiarias de pensiones o de otras prestaciones del sistema. Sus características son:

- Es obligatorio para todo ciudadano, con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en algún régimen de la Seguridad Social
- Es obligatorio cuando se trate de beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del sistema
- Figura en una tarjeta de la Seguridad Social en la que se incluye también el nombre, apellidos y DNI.

La solicitud de afiliación hay que dirigirla a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la administración de la misma provincia en la que está domiciliada la empresa donde presta servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado, o donde radique el establecimiento del trabajador autónomo.

Las solicitudes de afiliación tienen que formularse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador.

6.3 Prestaciones básicas de la seguridad social

La incapacidad temporal:

La prestación económica por incapacidad temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador o trabajadora, debido a una enfermedad o accidente, no puede trabajar temporalmente y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

SITUACIONES PROTEGIDAS: Tienen la consideración de situaciones determinantes de la incapacidad temporal:

- Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras se esté impedido/ a para el trabajo y se reciba asistencia sanitaria.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

BENEFICIARIOS/AS: Las personas integradas en el Régimen General que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estén impedidas para el trabajo.
- Tener cubierto un período de cotización de:
 - En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.
 - En caso de enfermedad común, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Cuando se trate de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

NACIMIENTO DEL DERECHO:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

DURACIÓN: En caso de accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.

El reconocimiento del derecho corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuando la situación derive de enfermedad común, accidente no laboral y de situaciones de alta de pleno derecho. O a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, cuando el empresario opte por formalizar la cobertura de esta prestación, derivada de contingencias comunes, con la misma Mutua con la que formalice la protección de las contingencias profesionales.

Seguro de maternidad, paternidad y adopción:

Esta prestación consiste en un subsidio que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras que disfruten los períodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de maternidad o paternidad, adopción y acogimiento.

La prestación trata de cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores/ as por cuenta ajena o por cuenta propia cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad por las causas indicadas; está incluida dentro de la acción protectora de todos los Regímenes del sistema.

SITUACIONES PROTEGIDAS: Se consideran situaciones protegidas, durante los períodos de descanso que se disfruten por tales situaciones:

- La maternidad biológica, incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto.
- La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, de:

Menores de 6 años.

Mayores de 6 años pero menores de 18, discapacitados o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes.

A estos efectos, se entiende que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33%.

BENEFICIARIOS/ AS:

- Trabajadores/ as por cuenta ajena (se incluye la contratación para formación y a tiempo parcial) que disfruten de los períodos de descanso por maternidad o paternidad, adopción y acogimiento familiar preadoptivo o permanente.
- El subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores que, en caso de parto, será determinado a opción de la madre y, en caso de adopción o acogimiento, será decidido por libre elección de ambos.
- Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, ambos tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

REQUISITOS:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada de alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o a la del inicio del descanso, de ser anterior, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho período de cotización, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de 6 semanas.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando haya sido necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado y éstos se acojan al período de suspensión previsto en tales casos, que pueden comenzar a disfrutar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, los requisitos establecidos en los párrafos anteriores deberán acreditarse en la fecha del inicio de dicho período de suspensión.

DURACIÓN: Dieciséis semanas, en caso de parto múltiple se incrementa.

Incapacidad permanente:

Es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

También lo es, la situación de incapacidad que subsista después de extinguida la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración de la misma, salvo en el supuesto de que, continuando la necesidad de tratamiento médico, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la correspondiente calificación (en ningún caso, podrá rebasar los 30 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal), en el cual no se accede a la situación de incapacidad permanente hasta que no se proceda a la correspondiente calificación.

BENEFICIARIOS/AS: Las personas incluidas en el Régimen General declaradas en situación de incapacidad permanente total, cualquiera que sea la contingencia que la origine, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante y/o no reunir los requisitos mínimos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral.
- Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta. Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones. Se considerará situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.
- Tener cubierto un período previo de cotización, si la incapacidad deriva de enfermedad común. El período de cotización exigido varía en función de la edad del interesado:

- Si es menor de 26 años de edad:

- Período genérico de cotización:* la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años la del hecho causante.

- Período específico de cotización:* no se exige.

- Si tiene 26 o más años de edad:

- Período genérico de cotización:* un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.

- Período específico de cotización:* un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:

- En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante

- En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar. Lo dispuesto en este párrafo, se aplicará, igualmente, a quienes, sin haber completado el período específico exigible, causen la pensión desde una situación de alta, con obligación de cotizar cuando dicha situación proceda de otra inmediatamente anterior de alta o asimilada de alta, sin obligación de cotizar. Existen normas específicas para trabajadores a tiempo parcial.

Existen diferentes grados de invalidez que determinan la cuantía de la prestación que se va a percibir.

Protección familiar (viudedad, orfandad, jubilación):

Las prestaciones familiares están destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento de hijos en determinados casos:

- Prestación económica por hijo a cargo
- Prestación económica por nacimiento de tercer hijo o sucesivos
- Prestación económica por parto múltiple

- Prestación no económica por hijo a cargo

BENEFICIARIOS/AS:

- Los trabajadores que estén comprendidos en el campo de la aplicación del sistema de la Seguridad Social española, los preceptores de subsidios y de la prestación contributiva o nivel asistencial por desempleo, cualquiera que sea su nacionalidad, que residan en España.
- Los trabajadores sujetos a legislación española, cualquiera que sea su nacionalidad, que desarrollen su actividad laboral en otro país (trabajadores desplazados).
- Los preceptores de pensiones contributivas, cualquiera que sea su nacionalidad y el país de referencia.

REQUISITOS:

- Estar afiliado, en alta o situación asimilada de alta.
- Tener a cargo hijos menores de 18 años o mayores de dicha edad afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por ciento. En el caso de hijos a cargo menores de 18 años no minusválidos, no percibir rentas o ingresos anuales superiores a 8.264,28 euros. Dicha cuantía se incrementa en un 15 por ciento por cada hijo a cargo a partir del segundo, incluido éste.

DETERMINACIÓN DEL SUJETO BENEFICIARIO:

- Supuesto de convivencia familiar.
- La condición de beneficiario, derivada de un mismo causante, puede ser indistintamente reconocida, a favor del padre o de la madre, cuando ambos convivan con el hijo a cargo y reúnan los requisitos exigidos para acceder a la prestación.
- En este caso, los posibles beneficiarios deben ejercitar, de común acuerdo, opción conjunta a favor de uno de ellos. Se presumirá que existe acuerdo cuando se solicite por uno de los padres. Si no hubiera acuerdo habrá de estarse a las reglas que en cuanto a la patria potestad y guarda legal establece el Código Civil.
- Los ingresos anuales a computar, serán los de ambos aún en el caso de que sólo uno de ellos reúna las condiciones para ser beneficiario.
- Supuesto de nulidad, separación judicial o divorcio.
- La condición de beneficiario le será reconocida al padre o a la madre por los hijos que cada uno de ellos tenga a cargo en la nueva situación familiar, según la correspondiente sentencia judicial.
- Los ingresos anuales a computar serán los del progenitor a cuyo cargo se encuentre el menor.

-CUANTÍA:

Entre 291 € y 2910 €, en función del número de hijos a cargo y el nivel de ingresos.

Jubilación:

BENEFICIARIOS: Podrán ser beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores que cesen total o parcialmente en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos.

REQUISITOS:

- Estar afiliado, en alta o alta asimilada en la Seguridad Social.

- Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos deben estar comprendidos en los últimos 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante (el día del cese en el trabajo o el día de la solicitud de la pensión, en caso de alta asimilada).
- Tener cumplidos 65 años y cesar en la actividad laboral.
- También se puede tener derecho a la jubilación aunque no se esté en alta o alta asimilada, siempre que se hayan cumplido los 65 años y se acredite el período de cotización indicado.
- En caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización correspondientes se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

MODALIDADES:

Jubilación total.

Cuando cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación, el trabajador cese totalmente en su actividad laboral.

Jubilación parcial.

Posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del Sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial.

- Trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para acceder a la misma sin necesidad de celebrar un contrato de relevo.
- Trabajadores que reúnan las condiciones para acceder a la pensión de jubilación con excepción de la edad. En este caso es necesario celebrar un contrato de relevo.

Jubilación anticipada.

- Trabajadores por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas en alguna Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena antes de 1 de enero de 1967. Esta posibilidad no es aplicable a los trabajadores que no se encuentren en alta o en situación asimilada de alta.
- Trabajadores con 61 años de edad inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias y que el cese en el trabajo no sea por causa imputable a la libre voluntad del trabajador.

Muerte y supervivencia. Seguro de vida:

CONCEPTO: Las prestaciones por muerte y supervivencia están destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.

Las prestaciones que se pueden otorgar, según los supuestos, son alguna o algunas de las siguientes:

- Auxilio por defunción.
- Pensión de viudedad.
- Pensión de orfandad.
- Pensión o subsidio a favor de familiares.
- Indemnización especial a tanto alzado, en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Estas prestaciones están incluidas dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales que integran el Sistema de la Seguridad Social, con las particularidades que, en cada caso, se indican en el respectivo Régimen Especial.

SUJETOS CAUSANTES: Trabajadores y pensionistas.

HECHOS CAUSANTES: Defunción del trabajador, del pensionista de jubilación o incapacidad permanente o del perceptor del subsidio de Incapacidad Temporal por prórroga de sus efectos por agotamiento del plazo máximo de la misma o de recuperación, cualquiera que sea su causa. Cuando el trabajador haya fallecido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, será necesario probar que el fallecimiento fue debido a dichas causas.

BENEFICIARIOS/AS: Cónyuge superviviente, huérfanos y, en algunos casos, familiares del causante.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta, participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores: en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Las lesiones o enfermedades producidas por causas del entorno laboral tienen una especial protección dentro del sistema español de la Seguridad Social, en relación con las diferentes prestaciones de incapacidad temporal, permanente y de muerte y supervivencia.

6.4. Normativa básica para el trabajador desplazado o transfronterizo

Las normas comunitarias sobre la coordinación de los regímenes de la Seguridad Social de los Estados Miembros están recogidas en los Reglamentos número: 1408/71 y 574/72.

Los trabajadores y trabajadoras transfronterizos que trabajan en Extremadura y residen en Portugal serán acogidos por el sistema nacional de Seguridad Social español, así como su familia, independientemente de que ésta resida en Portugal, disfrutando de los mismos beneficios sociales que se prestan a los ciudadanos españoles.

En relación a las prestaciones familiares, las llamadas “Prestaciones por hijo a cargo”, que la Seguridad Social española concede a los progenitores en función de los límites de los rendimientos anuales, podrán ser solicitadas por los trabajadores, independientemente de que los hijos residan en España o en Portugal y siempre que no tengan derecho en Portugal a una prestación análoga.

Si el cónyuge u otro miembro de la familia de aquellos trabajadores ejerciera una actividad profesional en Portugal, éste será el estado encargado de la retribución de las prestaciones familiares. No obstante, si las prestaciones del Estado donde los trabajadores ejercen su actividad (España) fueran más elevadas, éstos podrán requerir en el CAISS más próximo a la empresa en la que ejerzan su actividad, el montante diferencial relativo al valor de las prestaciones familiares recibidas en Portugal.

En cuanto a las prestaciones no monetarias por enfermedad y maternidad y las prestaciones por desempleo, los trabajadores transfronterizos se rigen por reglas especiales. Tienen derecho a recibir las prestaciones de enfermedad y maternidad en el país de residencia o en el país donde trabajan. Si estuvieran registrados como desempleados, pueden beneficiarse de las prestaciones por desempleo en su país de residencia.

Para beneficiarse plenamente de sus derechos, los trabajadores deberán estar inscritos en la Seguridad Social española. Esta cuestión es importante a efectos de beneficios inmediatos y futuros. Para obtener las prestaciones sociales, los beneficiarios y los miembros de su familia han de conseguir los formularios reglamentarios, para facilitar la verificación de sus derechos la cooperación de las instituciones de Seguridad Social de ambos países.

Un trabajador que ejerza su actividad profesional en Extremadura, por cuenta propia o por cuenta de otros, pasa obligatoriamente a cotizar para el régimen de Seguridad Social español, teniendo derecho a la asistencia médica prevista en la legislación española.

Para beneficiarse plenamente de la asistencia médica en Extremadura, por enfermedad o maternidad, el trabajador deberá dirigirse al CAISS más próximo al lugar donde trabaja con su Tarjeta de Identidad y solicitar una *Cartilla de Asistencia Sanitaria* que le reconocerá el derecho a esa asistencia.

Con ese documento, el trabajador deberá dirigirse al Centro de Salud correspondiente al área geográfica donde ejerza su actividad en el cual le darán a escoger un médico de familia. Allí le entregarán una *Tarjeta Sanitaria del Servicio Extremeño de Salud*, en la que consten sus datos personales y un número de inscripción que le permitirá beneficiarse de los servicios que proporciona el sistema español de salud.

Este sistema cubre también un 60% del coste de las recetas médicas que le sean prescritas – hay algunos medicamentos que el Servicio Extremeño de Salud no cubre. En cuanto a la salud bucodental, tendrá derecho a extracciones dentarias. En caso de enfermedad, y siempre que se considere el procedimiento más aconsejable, su médico de familia podrá remitirle a un médico especialista.

En el caso de los trabajadores transfronterizos, el derecho a asistencia médica es extensible, no sólo al trabajador sino también a su familia, independientemente de que ésta resida en Portugal.

Para ello el trabajador deberá dirigirse al CAISS más próximo al área donde ejerza su actividad y solicitar el formulario de la serie E-106, con el cual su familia podrá recibir asistencia médica en Portugal cubierta por la Seguridad Social española.

Algunos de estos procedimientos están sufriendo cambios actualmente con motivo de la implantación de una tarjeta sanitaria europea. Así, algunos formularios E-100, relacionados con la asistencia sanitaria, están desapareciendo.

En Extremadura los cuidados de salud cubiertos por el sistema de la Seguridad Social son asegurados por los Centros de Salud y por la Red Hospitalaria del Servicio Extremeño de Salud (SES). Existen Gerencias del Área de Salud en Extremadura, de las cuales dependen los Centros de Salud y los Hospitales.

Independientemente de los trámites aquí descritos, si en cualquier momento se necesita asistencia médica, deberá dirigirse al Centro de Salud o al Servicio de Urgencias del Hospital más próximo.

7. Condiciones de vida

7.1. Ingresos y coste de la vida

En términos generales, podemos afirmar que el nivel de vida es aceptable y la población goza de servicios sociales indispensables como la salud y la educación de forma universalizada.

En el año 2003 el gasto total de los hogares experimenta un crecimiento, en términos constantes, del 2,0% respecto al gasto total estimado en el año 2002.

Por grupos, el gasto anual en alimentos, bebidas y tabaco consumidos en el hogar crece un 2,2% y el resto de gastos un 2,0%.

En el conjunto nacional cada hogar realiza de media un gasto trimestral de 5400,58 €. De este presupuesto, el 21,8% se destina al consumo de alimentos, bebidas y tabaco consumidos en el hogar y el 78,2% a otros bienes y servicios. La media de gasto por persona en España asciende a 1851,31 €, Extremadura, con un gasto de 1330,80 €, se sitúa un 28,1% por debajo de la media nacional.

Para hacerse una idea del coste general de vida en Extremadura, hemos seleccionado los precios de algunos artículos de uso corriente que lógicamente pueden sufrir alguna variación dependiendo de la localidad que se trate. Son los siguientes:

Barra de pan: 0,60 €, leche (1 litro): 0,70 €, huevos (docena): 1,20 €, patatas (3 kilos): 2,5 €, lechuga (unidad): 1 €, bote de champú: 3 €, desodorante: 2 €, jersey o pantalón: 30 €, reproductor DVD: 70 €, diario-prensa: 1 €, CD de música: 16 €, café con leche: 0,80 €, gasolina sin plomo 95 (1 litro): 0,8 €, alquiler vivienda mensual: de 300 a 500 €, dependiendo de la localidad y una entrada de cine: 4,5 €.

El salario en España está formado por la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

Su estructura se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual y deberá comprender el salario base que es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y los complementos salariales que es la retribución fijada en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y a la situación y resultados de la empresa. Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse la antigüedad, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los pluses de distancia y transporte, los complementos del puesto de trabajo, tales como, penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, las primas a producción por calidad o cantidad de trabajo, la manutención, y el alojamiento.

Las variables que determinan las diferencias salariales existentes en España tienen que ver con las características personales del empleado (edad, sexo, titulación y experiencia previa), con las condiciones acordadas entre empresario y trabajador y la evolución de la propia relación laboral (antigüedad, jornada realizada y tipo de contrato), y por último con las diferencias surgidas en función de la demanda de trabajo (el que la empresa sea pública o privada, su tamaño, la actividad económica a la que se dedica, el tipo de mercado y el convenio que regula las relaciones laborales). En los últimos años han cobrado una gran importancia factores como la antigüedad, el sexo, el tipo de contrato o la clase de jornada trabajada, que introducen nuevas discriminaciones laborales que perjudican a colectivos como la mujeres, los empleados del sector privado, los contratados temporales o los jóvenes, y benefician a los trabajadores más veteranos, a los funcionarios y a los empleados fijos.

7.2. alojamiento

Es recomendable para las personas que viajan a España tener previsto el lugar donde instalarse, de esta forma se evitan posibles complicaciones. Las posibilidades son múltiples, es cuestión de preferencias y del poder adquisitivo.

Alquiler:

Para encontrar vivienda en alquiler es aconsejable consultar revistas de anuncios clasificados como el *ECO* de Cáceres y el *trastero* de Badajoz, las secciones de vivienda de la prensa, las web: www.caceresjoven.com y www.badajozjoven.com . También puedes encontrar anuncios en los tablones de las universidades, hospitales e institutos y en lugares de paso como estaciones de autobús o tren y comercios.

Se puede acudir a agencias inmobiliarias, cobran una mensualidad adicional anticipada y una comisión, normalmente igual a una mensualidad.

Es preciso establecer un contrato de arrendamiento con el propietario, es conveniente utilizar la forma escrita.

Si se tiene algún problema con el alquiler de la vivienda, se puede acudir a la Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC), a las Asociaciones de Consumidores y Usuarios o Juntas Arbitrales de Consumo.

El Instituto de la Juventud ha suscrito convenios de colaboración con Ayuntamientos para facilitar una vivienda en régimen de alquiler con carácter temporal a jóvenes especialmente a aquellos con baja renta.

Así, las concejalías de la juventud de algunos ayuntamientos (especialmente en localidades grandes como Cáceres o Plasencia) disponen de un servicio de Asesoría jurídica sobre compra o alquiler de viviendas y una Bolsa de vivienda para jóvenes. Puedes obtener más información a través de las páginas web de los ayuntamientos (punto

Precios medios de alquiler de viviendas en Extremadura (el margen es amplio ya que los precios varían bastante de las localidades pequeñas a las ciudades):

Vivienda de 80 metros cuadrados: Entre 300 y 450 euros

Estudio/ apartamento: Entre 240 y 360 euros

Habitación en piso compartido: Entre 90 y 150 euros

Compra:

Si se va a comprar una propiedad, la transacción legal se tendrá que hacer ante un notario, cualquier Banco o Caja de Ahorros le informará sobre coste de las hipotecas y sus trámites.

La sociedad de tasación elabora semestralmente un Boletín donde se pueden encontrar precios medios de viviendas, estadísticas sobre la evolución de los precios y también previsiones.

Las Agencias Inmobiliarias gestionan también este tipo de transacciones y suelen tener una bolsa de viviendas en venta.

Precios medios de venta de una vivienda de 80 metros cuadrados en Extremadura (el margen es amplio ya que los precios varían bastante en función del estado de la vivienda):

En una localidad pequeña (menos de 20.000 habitantes): Entre 40.000 y 80.000 euros

En una ciudad: Entre 80.000 y 140.000 euros

7.3. cultura

De compras:

Para salir de compras por España hemos de conocer los horarios comerciales que varían en función de las distintas localidades y de las costumbres horarias arraigadas en las mismas.

Los horarios de los establecimientos comerciales vienen fijados por ley. Existen centros comerciales en las localidades grandes que suelen abrir sus puertas de lunes a sábado de 10.00 a 21.00 horas. La ley mercantil vigente autoriza la apertura de estos centros un número limitado de domingos por año.

Los pequeños comercios abren de lunes a sábado, por las mañanas de 9,30 a 13,30 aproximadamente, y por las tardes desde las 16,30 o 17,00 horas a 20,00 o 20,30 horas, aunque en pueblos pequeños estos horarios son más flexibles. La tarde es la franja horaria con más trabajo para los comercios, ya que coincide que una parte importante de la población activa disfruta de horarios laborales intensivos.

En España, los productos, actividades y servicios puestos en el mercado a disposición de los consumidores o usuarios no implicarán riesgos para su salud o seguridad, salvo los usual o reglamentariamente admitidos en condiciones normales y previsibles de utilización.

Con carácter general, los riesgos susceptibles de provenir de una utilización previsible de los bienes y servicio, habida cuenta de su naturaleza y de las personas a las que van destinados, deben ser puestos en conocimiento previo de los consumidores o usuarios por medios apropiados.

Horario de trabajo:

En bancos normalmente de 8.30 a 14.00 de lunes a viernes (algunos trabajan los sábados por la mañana o alguna tarde por semana), los restaurantes suele ser de 13.00 a 16.00 horas y de 21.00 hasta la media noche (las costumbres pueden ser muy distintas a las de otros países de la Unión en cuestión de horarios y alimentación), las oficinas de correos de 8.30 a 14.30 de lunes a viernes y de 9.30 a 13.00 horas los sábados.

Las farmacias de 9.30 a 13.30 y de 17.00 a 20.00 de lunes a viernes.

Sábados de 9.30 a 13.30 horas. En cada ciudad se encuentran farmacias de guardia que trabajan durante toda la semana durante las 24 horas.

Las empresas privadas normalmente de 9.00 a 19.00 horas de lunes a viernes con pausa para comer de dos horas. También existen horarios intensivos de 8.00 a 14.30 o 15.00 horas. Durante la mañana normalmente se hace un descanso de 20 minutos o media hora.

En España las propinas no son obligatorias, aunque normalmente se entrega entre un 5% y un 8%, sin superar los 3 euros en establecimientos como bares, restaurantes, cafeterías o taxis.

Cada vez se encuentra más extendido el pago en comercios con tarjetas de crédito.

La vida cultural y social:

La vida cultural y social extremeña es el producto de múltiples influencias externas que recibió en el transcurso de su historia, de allí su gran riqueza y diversidad.

España posee un inmenso legado histórico-artístico, bibliográfico y documental que guarda la llave de la vida colectiva nacional, es el tercer país del mundo en lo que se refiere al número de monumentos declarados de valor histórico mundial.

En España se celebra la Navidad, la Semana Santa, el Carnaval, además todos los pueblos y ciudades tienen sus propios santos patronos cuyas fiestas duran varios días.

Las ciudades publican guías con información sobre todas las actividades culturales (conciertos, exposiciones, conferencias, museos, pintura, teatro, etc.). Existen numerosos festivales de ocio y tiempo libre disponibles, las oficinas de turismo de los municipios ofrecen información sobre aspectos históricos y culturales.

Las corridas de toros están muy extendidas y aceptadas por gran parte de la población, para quienes son una manifestación artística y cultural muy importante pero al mismo tiempo son una de las tradiciones españolas más polémicas y controvertidas, en especial para otro sector de la población española y por los organismos internacionales de protección animal.

En cuanto al deporte, la mayoría de las ciudades poseen excelentes instalaciones deportivas, en tanto que espectáculo, el más popular es el fútbol, pero también cabe señalar el baloncesto, balonmano, el ciclismo o el atletismo.

En el apartado de gastronomía, uno de los mayores atractivos es la calidad de la cocina y la variedad de productos. Destacan la caldereta de cordero, la prueba de cerdo...

En cuanto a los horarios, hay que tener en cuenta que las comidas suelen hacerse un poco más tarde que en el resto de Europa (14.30 y 21.30 aproximadamente).

Los almuerzos suelen ser copiosos y con una opción variada de platos, que, muchas veces, puede explicar la siesta. La vida nocturna es agitada, especialmente en los meses de calor, y refleja el lado bullicioso del carácter de la población.

La familia es de primordial importancia. Se tiende hacia las estructuras de organización patriarcal, aunque tanto la amistad como el trabajo son muy importantes, la familia es lo que predomina.

El hábito español por el tabaco suele sorprender al visitante al ser uno de los países en que más se fuma y de forma tan libre. No obstante, son cada vez más los lugares donde se limita o se prohíbe totalmente su consumo sobre todo en organismos públicos y en los transportes.

Se ha desarrollado un espíritu colectivo pleno de libertades y "licencias" quizá por haber vivido bajo un régimen dictatorial durante muchos años.

Las personas tienen, por lo general, sentido del humor, bromear se convierte en un pasatiempo. Sienten una especial curiosidad por conocer la vida privada de los personajes destacados de la sociedad, el grupo incluye artistas, actores, cantantes, personajes de moda.

Extremadura está llena de lugares de interés para el visitante por su patrimonio cultural y natural. En la web de la Dirección General de Turismo se puede encontrar información sobre rutas de fin de semana, rutas gastronómicas, ecoturísticas e histórico- artísticas. También incluye guías de alojamiento rural, balnearios, museos, hospederías etc. Toda esta información está disponible en portugués. La dirección es:

www.turismoextremadura.com

7.4. Procedimientos de registro

Número de Identificación de Extranjero: cualquier interés económico, profesional o social, que relacione a un extranjero con España necesitará, a efectos de identificación, de un número personal, único y exclusivo de carácter secuencial llamado NIE (número de identificación de extranjero). Este número personal será el identificador del extranjero, que deberá figurar en todos los documentos que se le expidan o tramiten.

Para la asignación del citado número deberás aportar los siguientes documentos en la Oficina de Extranjería de la Subdelegación del gobierno en la provincia:

- Impreso-solicitud normalizado.
- Documento de identidad o pasaporte original y fotocopia del mismo.
- Documentación acreditativa de los motivos o necesidades alegadas.

Tarjeta de la Seguridad Social: si es la primera vez que se trabaja en España hay que obtener un número de afiliación a la Seguridad Social propio, que podrá gestionar uno mismo o la empresa en su nombre. Para ello tienes que presentar:

- Solicitud de afiliación (TA-1)
- Documento de identidad
- NIE

Una vez que tengas la "Cartilla de la Seguridad Social" puedes acudir al Centro de salud que te corresponda para la asignación de un médico y la obtención de la tarjeta sanitaria.

Empadronamiento: En el Ayuntamiento del domicilio te puedes empadronar si quieres acreditar la residencia en España. Para ello bastará con presentar el contrato de alquiler del domicilio o un recibo de la luz, agua... para ver que efectivamente se vive allí.

Registro en el censo electoral del consulado portugués: a través de este trámite podrás votar en Portugal cuando haya elecciones. Además de éste, el consulado proporciona los siguientes servicios:

- Registro civil: nacimientos, matrimonios y defunciones
- Tramitación de documentación que haya que solicitar en Portugal, por ejemplo Tarjeta de identidad.
- Protección de la ciudadanía portuguesa (accidentes o detenciones)
- Realización de traducciones oficiales de documentos que se necesiten (cobran un arancel).
- Información de carácter general.

En Extremadura, el consulado está en Badajoz, en la calle Virgen de la Soledad, 15. 1º.
Telf.: 924 22 46 24

7.5. El sistema sanitario

Todos/ as los/ as trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y autónomos/ as deben afiliarse y abonar las cotizaciones mensuales a la seguridad social a través de su empresario/ a.

Recibirá una cartilla de la seguridad social, que le da derecho a asistencia hospitalaria y médica gratuitas. Se puede contratar también un seguro privado dirigiéndose a una de las muchas sociedades médicas que hay en España y que figuran en las Páginas Amarillas como “Sociedades Médicas”.

Los medicamentos son prescritos siempre por el médico en receta oficial. Algunos medicamentos no están cubiertos por la seguridad social. El tratamiento en hospitales es gratuito dentro del sistema de seguridad social, los pacientes también tienen derecho a determinados servicios, prótesis, ortopedias, transfusiones, etc. de forma gratuita cuando resulte necesario.

Las Consejerías de Sanidad y Servicios Regionales de Salud dependientes de las Comunidades Autónomas han asumido las competencias, funciones y financiación correspondiente. En las oficinas locales se puede solicitar listas de hospitales y centros de salud.

7.6. El permiso de conducción

Los permisos de conducción expedidos por los estados miembros de la Unión Europea con arreglo a la normativa comunitaria mantendrán su validez en España, con la salvedad de que la edad requerida para la conducción corresponderá a la exigida para obtener el permiso español equivalente.

Cuando el titular de un permiso de conducción expedido por otro Estado miembro establezca su residencia normal en España, si conduce o pretende conducir, dispondrá de un plazo de seis meses, contado desde la fecha en que su titular obtuvo la formalización de su residencia normal, para acudir a cualquier Jefatura Provincial de Tráfico a introducir sus datos en el Registro central de Conductores e Infractores.

A partir de la fecha de introducción de los datos del permiso en el registro, su titular quedará sometido al reconocimiento de sus aptitudes psicofísicas en los mismos períodos previstos para los permisos expedidos en España.

El titular de un permiso de conducción vigente expedido por un Estado Miembro de la Unión Europea que haya establecido su residencia normal en España, podrá en cualquier momento solicitar el canje de su permiso de conducción por otro español equivalente.

Documentación necesaria:

- Solicitud en impreso oficial que se facilita en la Jefatura Provincial de Tráfico en la que se desee obtener el permiso.
- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad en vigor, o, en su caso, del pasaporte, del documento de identificación de extranjeros (NIE), que acredite su residencia normal o condición de estudiante en España durante el período mínimo exigido, en unión de los documentos originales que serán devueltos una vez cotejados.
- Dos fotografías actualizadas, de 35x25 mm.
- Declaración por escrito de no hallarse privado por resolución judicial de intervención o suspensión del que se posea.
- Declaración por escrito de no ser titular de otro permiso o licencia de conducción, ya sea expedido en España o en otro país comunitario, de igual clase que el solicitado.
- Permiso que se pretende canjear, copia o fotocopia del mismo.

Circulación de vehículos:

El permiso de circulación ("tarjeta gris") de su vehículo, expedido en un Estado miembro de la Unión, le permite utilizar dicho vehículo en cualquiera de los demás países de la Unión. Por tanto, basta con que el vehículo esté matriculado en el país de residencia y que se disponga de permiso de circulación para poder viajar a otro Estado miembro conduciendo un automóvil o una motocicleta.

Si se viaja a otro país de la Unión conduciendo un vehículo matriculado a nombre de una persona que no se haya a bordo, se debe poder justificar el derecho a estar en posesión del vehículo (por ejemplo, mediante un documento firmado por el titular del permiso de conducción donde se explique que se lo ha confiado a usted). Al viajar al extranjero en coche está obligado a respetar el código de la circulación del país en que conduzca.

El uso de cinturón de seguridad delantero y trasero es obligatorio en todos los países de la Unión, además, en España es obligatorio contar con dos triángulos de señalización de peligro. El límite de alcohol en sangre para los conductores de turismos es de 0,3 g/l y los límites de velocidad son: autovía 120 km/h, nacional 100 km/h y comarcal 90 km/h.

8. Impuestos

La fiscalidad varía de un Estado a otro, no existe una legislación comunitaria específica. De forma general, las disposiciones fiscales nacionales han de atenerse al principio fundamental de no discriminación establecido en el derecho comunitario.

Las personas que residen en España tendrán que pagar un Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por la totalidad de ingresos y rendimientos del capital que obtengan, con independencia del país del que procedan.

La renta imponible es la que corresponde al ejercicio fiscal, que coincide con el año natural. El impuesto se aplica de forma progresiva, incrementándose el gravamen a medida que aumenta la renta imponible.

La administración competente para la gestión del IRPF es el Ministerio de Hacienda a través de la Agencia Tributaria.

Un impuesto similar a este sobre la renta de las personas físicas es el impuesto sobre Sociedades, pero afecta a personas jurídicas (sociedades, asociaciones ...). El tipo de gravamen está fijado actualmente en el 35%.

Si, a efectos fiscales, se reside en España, se debe tributar a través del Impuesto sobre el Patrimonio por la totalidad de los bienes que posea en cualquier país siempre que su patrimonio neto exceda de un importe mínimo. Este impuesto es de tipo progresivo.

El Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) grava las entregas de bienes y prestaciones de servicios efectuados por empresarios y profesionales y las importaciones de bienes, sin perjuicio de las exenciones establecidas legalmente.

El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados grava los documentos jurídicos y mercantiles y determinadas transacciones, tales como la adquisición de bienes inmuebles y la constitución de hipotecas.

Impuestos Especiales: gravan el consumo de determinados bienes, como por ejemplo el alcohol, hidrocarburos o tabaco.

Los municipios cobran diversos impuestos locales, tales como el impuesto sobre bienes inmuebles, impuesto de actividades económicas o el impuesto sobre vehículos.

La Junta de Extremadura, a través de la Dirección General de Ingresos de la Consejería de Hacienda y Patrimonio, gestiona, entre otros, los siguientes impuestos: impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, Impuesto sobre el Patrimonio.

Las personas que se trasladen a España deben darse de alta en la institución tributaria correspondiente.

Los costes laborales son los costes totales en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Incluye el Coste Salarial que son las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios, incluye salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados más Otros Costes que incluyen las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social.

El Coste Laboral medio por trabajador y mes es de 1736,29 euros en Extremadura.

8.1. Condiciones particulares que afectan a los trabajadores transfronterizos. Convenio para evitar la doble tributación entre España y Portugal

Para evitar la doble tributación y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre el rendimiento, los estados de España y Portugal firmaron un convenio en 1993, que fue ratificado en 1995. Según el artículo 15º de este convenio, los salarios y remuneraciones recibidos en España por una persona residente en Portugal, tendrán que ser tributados en España, al IRPF español, con excepción de las siguientes situaciones:

- Si el trabajador no permanece en España durante más de 183 días, seguidos o intercalados, en cualquier período de 12 meses que comience o termine en el año fiscal en curso.
- Si las remuneraciones fueran pagadas por, o en nombre de, una empresa que no tenga residencia en España.
- Si el trabajador tiene su residencia habitual en Portugal, donde regresa normalmente todos los días.

En caso de verificarse cualquiera de estas situaciones, el trabajador debe tributar sus rendimientos en Portugal.

En síntesis, el trabajador declarará en Portugal (donde reside), por la totalidad de las remuneraciones obtenidas en España (donde trabaja) cuando ocurra una de las siguientes situaciones: permanece en España menos de 183 días, su empresa no reside en España o regresa diariamente a Portugal.

Para evitar la doble tributación el trabajador deberá requerir previamente un certificado de residencia fiscal, emitido por las autoridades competentes del país de residencia, o sea, por la Direcção-Geral dos Impostos, en Portugal.

Seguendo el artículo 23º del Convenio, referente a la eliminación de la doble tributación, cuando un residente en Portugal obtiene rendimientos que puedan ser tributados en España, Portugal deducirá del impuesto sobre la renta de ese contribuyente un importe igual al impuesto efectivamente pagado en España. El importe deducido no podrá exceder la fracción del impuesto calculado antes de la deducción correspondiente a los rendimientos que puedan ser tributados en España. Esto se denomina: “deducción por doble tributación internacional”.

El artículo 4º del Convenio delimita el concepto de “residente”. Así, la expresión “residente en Portugal”, significa cualquier persona que, por virtud de la legislación portuguesa está sujeta, en Portugal, a impuesto, debido a su domicilio, a su residencia o a cualquier otro criterio de naturaleza similar.

En caso de residir simultáneamente en España y Portugal, su situación, a efectos de tributación de impuestos, será resuelta de la siguiente forma: “será considerada residente del estado en que tenga una vivienda permanente a su disposición y si la tiene en ambos estados, será considerada residente del estado en el que tenga relaciones personales y económicas más estrechas (centro de intereses vitales)”.

9. Normativa sobre libre circulación de trabajadores

El Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, regula la entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

La libre circulación de las personas es una de las libertades fundamentales garantizadas por el Derecho Comunitario e incluye el derecho a vivir y trabajar en otro Estado miembro. Constituye un elemento esencial del mercado interior y de la ciudadanía europea.

Los ciudadanos del Espacio Económico Europeo pueden circular, instalarse y trabajar libremente en cualquier país miembro, gozando de los mismos derechos que cualquiera de los ciudadanos de dicho país. Esta libre circulación se extiende también a sus familiares, cualquiera que sea su nacionalidad.

Por lo tanto, si eres nacional de alguno de estos países podrás acceder en España a cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sin necesidad de solicitar un permiso de trabajo, y tener los mismos derechos que los/as trabajadores/as de España en cuanto a salario, condiciones de trabajo, acceso a la vivienda, formación profesional, seguridad social o afiliación sindical.

Los trabajadores de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo sólo podrán trabajar en el país donde tengan el permiso de residencia hasta que obtengan la nacionalidad. Una vez que tengan la nacionalidad de un estado delEEE adquieren los mismos derechos en cuanto a libre circulación de trabajadores que el resto de la ciudadanía.

Como ciudadano/a de la comunidad, para entrar en España sólo necesitas la tarjeta de identidad o pasaporte en vigor. Si vas a permanecer en el país por un período superior a 3 meses, debes solicitar la tarjeta de residencia.

A partir de abril del 2006 no será necesaria la tarjeta de residencia.

Permisos de residencia:

Debes hacer la solicitud de la tarjeta de residencia en el plazo de un mes a partir de la fecha de entrada en España, en la Oficina de Extranjería de la Subdelegación del Gobierno de la provincia donde vas a fijar tu residencia o donde vayas a realizar la actividad económica o laboral o, en su defecto, en la Comisaría Provincial de la Policía. La vigencia de la tarjeta varía en función del colectivo al que pertenezcas y a la duración de tu estancia en España.

Antes de viajar a España, conviene solicitar información en la Embajada o Consulado español de tu país sobre tu situación concreta. A tu llegada es conveniente que te inscribas en la Embajada o Consulado de tu país indicando tu domicilio en España.

Para más información:

Ministerio del Interior. Consultas telefónicas desde España: 900 150 000 (gratuito)
Consultas telefónicas desde el extranjero: 00 34 91 537 24 23

10. Preguntas frecuentes:

¿Puntúa la experiencia laboral adquirida en el extranjero para las ocupaciones del área pública en Extremadura?

No hay normativa que regule esta cuestión, por tanto, en la práctica, depende de la convocatoria. Por ejemplo, el Servicio Andaluz de Salud ha valorado la experiencia laboral adquirida en el extranjero en la pasada convocatoria.

¿Cómo es el Currículum Vitae en España?

Puede encontrar la información en el punto 1.5.

Después de trabajar en Alentejo, ¿puedo cobrar la prestación por desempleo en Extremadura y viceversa?

Sí, pero el procedimiento varía en función de que seas trabajador/ a transnacional o transfronterizo/ a o ninguna de ellas (es decir haber trabajado en último lugar en el país del que eres nacional). Puedes encontrar esta información en el punto 5.

¿Cuál es la normativa de cotizaciones a la seguridad social en Extremadura?

Puede encontrar esta información en el punto 6.

¿Dónde me puedo asesorar para establecer mi propio negocio en Extremadura?

En los Puntos de Orientación Empresarial (POE) del SEXPE puede recibir asesoramiento gratuito aunque no sea español, pero para hacer cualquier trámite le pedirán el NIE.

¿Cómo puedo averiguar la equivalencia de mis estudios en Extremadura?

En la página web del Ministerio de Educación español puedes ver el catálogo de títulos oficiales para asegurarte, en primer lugar de que tu titulación existe en España. Después tienes que buscar qué Directiva regula el reconocimiento, homologación o convalidación de tus estudios ya que no todas las titulaciones se rigen por la misma normativa. Una vez que hayas localizado la Directiva sólo tienes que seguir el procedimiento que indique.

¿Qué asistencia proporciona el consulado para las cuestiones relativas al empleo?

En el punto 7.4. puedes encontrar los servicios que proporciona el consulado, aunque, para todo lo relativo al empleo, cada vez la asistencia que proporcionan es menor debido a la equiparación de derechos de los ciudadanos de la Unión Europea en cualquier país miembro. Por eso, el consulado, ante cuestiones de este tipo, suele derivar hacia las mismas instituciones que atienden a los/as españoles/as

¿Qué servicios proporciona el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas?

El Gabinete de Iniciativas Transfronterizas organiza, promueve y colabora con otras instituciones para la realización de actuaciones que tengan como finalidad el fomento de la cooperación entre Extremadura y Portugal. Para más información puedes consultar su página web:

www.gitextremadura.com

¿Existen centros de formación para aprender el idioma de forma gratuita?

En la mayoría de las localidades medianas y grandes existen centros donde se pueden recibir clases gratuitas de español para extranjeros. Por ejemplo en Badajoz el Centro abril de educación de adultos.

¿Qué documentación necesito llevarme para ir a estudiar o trabajar a Extremadura?

Algunos documentos se pueden solicitar desde fuera de tu país, pero es aconsejable que te lleves:

- Documento Nacional de Identidad o Pasaporte
- Tarjeta sanitaria europea
- Certificado de acreditación de tu/ s títulos
- Currículum Vitae en español
- Formulario E303 cumplimentado si estás percibiendo la prestación por desempleo y pretendes “exportarla”
- Formulario E-301 que certifique los períodos de cotización por los cuales tendrías derecho a desempleo, en caso de que no lo hayas solicitado en Portugal sino que pretendes hacerlo después de trabajar en Extremadura

¿Existe algo equivalente a la ayuda para emigrantes retornados?

No, ya no existe.

¿Puedo utilizar habitualmente en Portugal mi permiso de conducir?

Si, pero debes saber que en Portugal multan por llevar una matrícula sin el distintivo de la Unión Europea, es decir, una de las antiguas matrículas españolas.

¿Cómo puedo informarme de las oposiciones a las que puedo acceder?

No hay ningún sistema directo. El mejor sistema es leer con frecuencia todos los boletines oficiales e ir viendo las plazas que se convocan y las titulaciones que se requieren.

¿Dónde puedo conseguir información sobre ofertas de empleo y cursos de formación?

Puedes encontrar esta información en el apartado 1.

¿Hay un tiempo de estancia legal máxima?

No, no hay.

¿Dónde puedo dirigirme para que me oriente en la búsqueda de empleo algún/ a técnico en orientación laboral?

Este servicio se solita en los centros de empleo del SEXPE. El único requisito para recibirlo es estar inscrito como demandante de empleo.

¿Qué tengo que hacer para evitar la doble imposición?

Puedes encontrar esta información en el punto 8.

¿Tendría derecho a prestaciones familiares y de asistencia sanitaria en los dos países?

No con las mismas características, tendrás derecho a las prestaciones sanitarias regulares en el país en que trabajes. En el otro país podrás solicitar un médico si lo necesitas pero el servicio que recibirás es el de desplazados.

11. Glosario

Trabajador/ a transfronterizo/ a es toda persona trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia que ejerza su actividad profesional en el territorio de un Estado miembro y resida en el territorio de otro Estado miembro, y que regresa en principio cada día, o por lo menos una vez por semana.

Trabajador transnacional: es toda persona nacional de un estado miembro que vive y trabaja en el territorio de otro estado miembro.

Homologación: es el reconocimiento oficial de la formación superada para la obtención de un título en el extranjero, como equivalente a la exigida para la obtención de un título español de los incluidos en el Catálogo de títulos oficiales.

Convalidación: es el reconocimiento oficial de la equivalencia de estudios o cualificaciones profesionales parciales obtenidos en el extranjero con sus homólogos españoles

Reconocimiento: es la equivalencia que se da a los diplomas, certificados y títulos de la Unión Europea a efectos del ejercicio de la actividad profesional.

SEXPE: Servicio Extremeño Público de Empleo.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

CAISS: Centros de Atención e Información de la Seguridad Social

EEE: Espacio Económico Europeo.

EURES: Servicios Europeos de Empleo.

12. Contactos útiles

ENCONTRAR TRABAJO EN EXTREMADURA

Servicio Extremeño Público de Empleo

Centros de Empleo

Alburquerque	C/ Aurelio Cabrera, 24	+34 924 01 55 88
Almendralejo	Pl. Extremadura, 1	+34 924 01 73 90
Azuaga	C/ Industria, 23	+34 924 01 87 90
Badajoz I	Avda. Juan Carlos I, 9	+34 924 01 35 32
Badajoz II	C/ Gorrión, 66	+34 924 01 35 32
Badajoz III	C/ Ramón y Cajal, s/n	+34 924 01 28 04
Barcarrota	C/ Aguadulce, s/ n	+34 924 02 57 94
Brozas	C/ San Pedro, 37	+34 927 01 85 76
Cabeza del Buey	Pl. de la Fuente, 1	+34 924 01 97 74
Cáceres	C/ Badalona, 8-10	+34 927 00 59 20
Campanario	C/ Virgen de Guadalupe, 3	+34 924 02 18 97
Casar de Palomero	C/ Variante, 16	+34 927 01 57 74
Castuera	C/ Ramón y Cajal, 2	+34 924 02 05 46
Coria	Travesía Instituto, s/ n	+34 927 01 37 35
Don Benito	C/ Manchita, s/ n	+34 924 02 19 97
Fregenal de la Sierra	C/ Vasco Díaz Tanco, 12	+34 924 02 24 48
Fuente de Cantos	C/ Carmelitas, s/ n	+34 924 02 36 58
Guareña	C/ Santa María, 6	+34 924 02 45 18
Herrera del Duque	Pl. Constitución, 8	+34 924 01 97 79
Hervás	C/ Gabriel y Galán, 1	+34 927 01 48 82
Hoyos	C/ Mayor, 31	+34 927 01 37 38
Jaraiz de la Vera	C/ Pablo Picasso, s/ n	+34 927 01 48 86
Jerez de los Caballeros	Avda. de Portugal, s/n	+34 924 02 56 00
Llerena	Pl. Donantes de Sangre, s/n	+34 924 02 65 68
Mérida I	C/ Cristóbal Colón, 5	+34 924 00 30 35
Mérida II	C/ Juan Fco. Baviano Giner, s/ n	+34 924 00 30 50
Miajadas	Ctra. Cáceres, s/ n	+34 927 02 96 88
Montijo	Avda. Estación, 7	+34 924 00 48 74
Navalmoral de la Mata	Avda. Magisterio, s/ n	+34 927 01 60 60
Olivenza	Barrio Santa Engracia, 2	+34 924 01 35 16
Orellana la Vieja	C/ Buenavista, 7	+34 924 02 18 16
Plasencia	C/ Trujillo, 19	+34 927 01 77 43
Talarrubias	Avda. de la Constitución, s/ n	+34 924 01 98 16
Trujillo	C/ Emilio Martínez, s/ n	+34 927 02 76 22
Valencia de Alcántara	C/ Buenavista, s/ n	+34 927 58 02 69
Villafranca de los Barros	C/ Cuba, s/ n	+34 924 52 41 82
Villanueva de la Serena	C/ Concepción, 4	+34 924 84 01 00
Zafra	C/ Vejer de la Frontera, s/ n	+34 924 02 99 08

Centros de Formación Profesional Ocupacional

Centro de F.P.O. Don Benito	Avda. Vegas Altas 117	+34 924 02 17 37/38
Centro de F.P.O. Cáceres	Avda. de la Hispanidad, 3	+34 927 00 69 40

CONDICIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA

Oficinas de información sociolaboral

Oficinas de extranjería

Subdelegación del Gobierno en Cáceres	Avda. Virgen de la Montaña, 3	+34 927 74 91 19/ 53
Subdelegación del Gobierno en Badajoz	Avda. de Europa, 1	+34 924 97 94 15/ 90 00

Inspección de trabajo

Cáceres	Avda. Primo de Rivera, 9	+34 927 22 24 72
Badajoz	Avda. de Colón, 6	+34 924 23 17 00

Sindicatos

CC.OO

www.extremadura.ccoo.es

Unión Regional	Avda. Juan Carlos I. Mérida	+34 924 31 30 62/ 35 66/ 99 61/ 99 26
Badajoz	Avda. Ramón y Cajal, 4	+34 924 22 32 48/ 49
Cáceres	C/ Gral. Yagüe, 2	+34 927 21 07 37/ 22 72 79/ 24 15 52
Coria	C/ Almanzor, 7	+34 927 50 06 42
Navalmoral	Avda. Constitución s/ n	+34 927 53 19 97
Miajadas	Avda. Trujillo, 39	+34 927 16 14 15
Plasencia	C/ Duque de Ahumada	+34 927 42 24 66/ 31 61
Zafra	C/ Fontanilla, 14-A	+34 924 55 32 02
Almendralejo	Pza. de Extremadura	+34 924 67 18 01
Don Benito	C/ Donoso Cortés, 33	+34 924 80 20 80
Calamonte	C/ El Pilar, 13	+34 924 32 38 56

UGT

www.ugtextremadura.org

Unión regional	C/ Marquesa de Pinares, 36	+34 924 31 82 12
Badajoz	C/ Cardenal Carvajal, 2	+34 924 22 22 47
Cáceres	C/ Obispo Segura Sáez, 8	+34 927 22 69 34
Coria	Plaza. Iberoamericana, local 14-15	+34 927 50 80 30
Navalmoral	C/ Pablo Luengo, S/N	+34 927 53 19 48
Plasencia	C/ Duque de Ahumada, S/N	+34 927 41 00 07
Zafra	Avda. Diaz Hambrona, ptal.23-1ºB	+34 924 55 18 54
Villanueva de la Serena	C/ Hernán Cortés, 217	+34 924 84 00 75

IMPUESTOS

Administración Central en Extremadura

www.agenciatributaria.es

Provincia			
Cáceres	Delegación de Cáceres	C/ Sánchez Herrero, 4	+34 927 62 18 00
	Navalmoral de la Mata	C/ Urbano González, 87	+34 927 53 21 12
	Plasencia	Pza. San Nicolás, 6	+34 927 41 59 11
	Trujillo	C/ Encarnación, 12	+34 927 32 15 11
Badajoz	Delegación de Badajoz	Pza. San Francisco, 17	+34 924 22 37 43
	Mérida	Pza. Santa María, 5	+34 924 31 68 12
	Don Benito	C/ Alonso Martín, 6	+34 924 81 10 37
	Zafra	C/ Antonio Chacón, s/ n	+34 924 56 30 43

Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Cáceres	C/ Donoso Cortés, 11 A	+34 927 00 19 00
Badajoz	C/ Padre Tomás, s/ n	+34 924 01 08 00
Mérida	C/ Los Maestros 2	+34 924 00 54 15

PROTECCIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL CÁCERES	Avda. de España, 14	+34 927 62 00 00 / 22 18 12
Cáceres	C/ Gómez Becerra, 20	+34 927 21 48 84 / 22 18 12
Coria	C/ Cervantes, 1	+34 927 50 00 58 / 50 02 33
Hervás	Pl. González Fiori, 5 1º	+34 927 48 10 18 / 48 10 66
Navalmoral de la Mata	C/Alfonso Martínez Garrido, 4	+34 927 53 03 11 / 53 03 12
Plasencia	Avda. del Ejército, 5-7	+34 927 41 29 73
Trujillo	Avda. Ramón y Cajal, s/n	+34 927 32 02 33 / 32 02 48
Valencia de Alcántara	C/ José Cabrera, 1	+34 927 58 02 49
DIRECCIÓN PROVINCIAL BADAJOZ	Ronda del Pilar, 10	+34 924 21 61 00
Badajoz	Ronda del Pilar, 15	+34 924 22 45 43 / 25 26 11
Alburquerque	Pl. Juan de Dios González, s/n	+34 924 40 16 70
Almendralejo	Avda. de la Paz, 26	+34 924 66 27 22

Azuaga	C/ Carolina Coronado, 14	+34 924 89 05 68 / 89 23 72
Don Benito	C/ Alonso Martín, s/n	+34 924 80 50 42
Jerez de los Caballeros	Pl. Llano de Santiago, s/n	+34 924 73 11 60 / 73 14 32
Mérida	Pl. de la Constitución, s/n	+34 924 31 97 55
Navalvillar de Pela	Avda. Tierno Galván, s/n	+34 924 82 40 87 / 86 06
62		
Zafra	C/ Padre Manjón, s/n	+34 924 55 00 02 / 55 38 87

PRESTACIONES DE DESEMPLEO

OFICINAS DEL INEM

Alburquerque	C/ General Moscardó, 24	+34 924 40 00 46
Almendralejo	Pl. Extremadura, 1	+34 924 01 73 90
Azuaga	C/ Industria, 23	+34 924 01 87 90
Badajoz I	Avda. Juan Carlos I, 9	+34 924 20 00 25
Badajoz-San Roque	C/ Gorrión, 6-A	+34 924 20 06 04
Badajoz II	C/ Ramón y Cajal, s/n	+34 924 20 06 70
Barcarrota	C/ Aguadulce, s/ n	+34 924 02 57 94
Cabeza del Buey	Pl. de la Fuente, 1	+34 924 01 94 74
Cáceres	C/ Badalona, 8-10	+34 927 21 28 34
Campanario	C/ Virgen de Guadalupe, 3	+34 924 02 18 97
Casar de Palomero	C/ Variante, 18	+34 927 01 57 74
Castuera	C/ Ramón y Cajal, 2	+34 924 02 05 46
Coria	Travesía Instituto, s/ n	+34 927 01 37 35
Don Benito	Ronda del Pilar, 76	+34 924 02 19 97
Fregenal de la Sierra	C/ Vasco Díaz Tanco, 12	+34 924 02 24 48
Fuente de Cantos	C/ Carmelitas, s/ n	+34 924 02 36 58
Guareña	C/ Santa María, 6	+34 924 02 45 18
Herrera del Duque	Pl. Constitución, 8	+34 924 01 97 79
Hervás	C/ Gabriel y Galán, 1	+34 927 48 11 51
Hoyos	C/ Mayor, 31	+34 927 01 37 38
Jaraiz de la Vera	C/ Pablo Picasso, s/ n	+34 927 01 48 86
Jerez de los Caballeros	Avda. de Portugal, s/n	+34 924 02 56 00
Llerena	Pl. Donantes de Sangre, s/n	+34 924 02 65 68
Mérida I	C/ Cristóbal Colón, 5	+34 924 37 03 71
Mérida II	C/ Juan Fco. Baviano Giner, s/ n	+34 924 37 10 67
Miajadas	Ctra. Cáceres, s/ n	+34 927 02 96 88
Montijo	Avda. Estación, 7	+34 924 00 48 74
Navalmoral de la Mata	Avda. Magisterio, s/ n	+34 927 01 60 60
Olivenza	Barrio Santa Engracia, 2	+34 924 01 35 16
Orellana la Vieja	C/ Buenavista, 7	+34 924 02 18 16
Plasencia	C/ Trujillo, 19	+34 927 01 77 43
Trujillo	C/ Emilio Martínez, s/ n	+34 927 02 76 22
Valencia de Alcántara	C/ Buenavista, s/ n	+34 927 02 85 40
Villafranca de los Barros	C/ Cuba, s/ n	+34 924 52 41 82
Villanueva de la Serena	C/ Concepción, 4	+34 924 84 01 00
Zafra	C/ Vejer de la Frontera, s/ n	+34 924 02 99 08

RECONOCIMIENTO DE DIPLOMAS Y CUALIFICACIONES A EFECTOS DEL EJERCICIO DE ACTIVIDADES PROFESIONALES

(Certificados de Acreditación, reconocimiento profesional, homologaciones, convalidaciones y equivalencias de títulos)

Alta Inspección de Educación

Subdelegación del Gobierno en Badajoz
Avda. Europa, 1. 4ª planta
+34 924 979 403

RED EURES

Instituto do Emprego e Formação Profissional. Delegação Regional do Alentejo

Conselheira EURES- Maria José Comenda
R. do Menino Jesus, 43-45 – 7000-601 ÉVORA
Tel: +351 266 760 500 Fax: +351 266 760 584
E-mail: mariaj.comenda.dra@iefp.pt

Servicio Extremeño Público de Empleo

Centro de Empleo de Cáceres

Consejera EURES- Guadalupe Díaz Martín
C/ Badalona, 10 – 10002 CÁCERES
Tel: +34 927 626 250 Fax: +34 927 215 092
E-mail: eures-caceres.diaz@inem.es

Centro de Empleo Badajoz I

Avda. Juan Carlos I nº9
Consejera EURES- Concha García Nieto
Tel: +34 924 205 562 Fax: +34 924 013 154
E-mail: eures-badajoz.garcia@inem.es

EMBAJADAS Y CONSULADOS

Embajada de Portugal en España

Madrid	C/ Castelló, 128	+34 91 561 78 00 / 08 / 09
--------	------------------	----------------------------

Consulado de Portugal en España

Badajoz	C/ Virgen de la Soledad, 15. 1º	+34 924 22 46 24
Madrid	Paseo Gral. Martínez Campos, 11. 1º	+34 91 577 35 85

14. Referencias

Para elaborar esta guía hemos utilizado información de los siguientes documentos y páginas web:

- Folletos:

“Vivir en Extremadura. Trabajar en Alentejo” y “Viver no Alentejo. Trabalhar na Extremadura”.
Elaborados por las Consejeras EURES del SEXPE y del IEFP. Delegación Regional de Alentejo.

- Páginas web:

Instituto Nacional de Empleo: www.inem.es

Servicio Extremeño Público de Empleo: www.empleaextremadura.com

EURES (Servicios Europeos de Empleo): <http://europa.eu.int/eures>

Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es

Junta de Extremadura: www.juntaex.es

1. Acceso al mercado de trabajo. Encontrar trabajo en la región de Alentejo

1.1. Información general sobre el mercado de trabajo (Datos del censo de 2000)

La región de Alentejo está compuesta por un total de 535.507 personas. Es la región del país con una tasa de desempleo más elevada, situándose en un 9,4% según datos del INE.

Durante el cuarto trimestre de 2004, la tasa de desempleo en Portugal se cifraba en un 7,1%. La media anual de 2004 representa un crecimiento del 0,4% con respecto a la media obtenida para 2003.

Las regiones de Norte, Lisboa y Alentejo tienen las tasas de desempleo más elevadas del país.

En Alentejo, la tasa de desempleo anual de 8,8% supone un aumento de 0,6 puntos porcentuales respecto del año anterior.

Alentejo presenta un gran déficit de población activa, pues estamos ante una población envejecida. Es la región más envejecida de todo el territorio nacional, registrando la mayor proporción de ancianos (22,3%) y, simultáneamente, la más baja de jóvenes (13,7%). En cualquier caso, el INE refiere que “el fenómeno de envejecimiento demográfico”, ocurre en todas las regiones del país.

Pero además de la escasez de recursos humanos, la región de Alentejo también carece de recursos cualificados, siendo la Tasa de analfabetismo la más elevada del país. Aún así, se puede constatar un descenso entre 1991 (20,2%) y 2001 (15,9%). También la densidad de población sufrió un descenso entre 1991 (20,2%) y 2001 (19,8%).

La tasa de natalidad de Alentejo también es baja, porque hay pocas mujeres jóvenes en edad de procrear, no obstante se ha verificado una contribución significativa del componente migratorio para el crecimiento poblacional.

La tasa de mortalidad es elevada en comparación con la tasa de natalidad. La población está envejecida y la esperanza de vida es elevada.

En términos de enseñanza secundaria y superior, el Alentejo ofrece un conjunto de opciones y oportunidades de formación.

En el contexto nacional, Alentejo destaca por la diversidad y riqueza de sus recursos naturales. Destacan los recursos forestales como el pino, el eucalipto, el alcornoque, los campos cultivados de cereales, los cultivos como la viña, el olivo y la agricultura de regadío, practicada en pequeñas regiones más húmedas.

Esta región es particularmente rica en recursos minerales no férreos y piedras ornamentales (mármoles). Como ejemplos tenemos la ciudad de Estremoz y las villas de Borba y Vila Vinosa.

La mayoría del terreno alentejano se dedica a la agricultura. El desarrollo del sector primario en esta región es relativamente elevado en comparación a la media del país, aunque esto no se verifique a nivel de producción y exportación.

Podemos decir que Alentejo es la región donde el sector secundario es el menos dinámico, pues existe un nivel bajo de especialización industrial en los sectores de alimentación, bebidas, madera, productos y minerales no metálicos, productos de metal, productos químicos, derivados del petróleo y materiales plásticos. Se verifica una gran asimetría con respecto a otras regiones del país, donde se han realizado más inversiones en este sentido.

Actualmente la región se beneficia de la instalación de algunas fábricas de piezas de coches y componentes eléctricos y electrónicos. El complejo de Sines es uno de los más importantes y

modernos complejos del país; la empresa Siemens en Évora y Selenis en Portalegre son otras referencias de modernidad industrial.

Por su parte, el sector terciario es uno de los más visibles en la distribución sectorial. Su crecimiento dinámico en Alentejo es semejante al del resto del país, aunque en Alentejo este crecimiento se debe sobre todo a los servicios públicos. Sin embargo, el turismo tiene un gran potencial de desarrollo en esta región ya que es una zona rica en recursos naturales, culturales, arquitectónicos y patrimoniales, como es el caso de la ciudad de Évora y de la villa de Marvão, que son Patrimonio de la Humanidad.

El empleo en el sector de los servicios es el más importante con más de un 50% de la población empleada.

Situación general del mercado de trabajo

Desde el año 1999, se ha experimentado un aumento en el número de inscripciones en la Seguridad Social en la región, pasando de 4.360.565 beneficiarios en 1999 a 4.441.756 en el año 2001.

Los beneficiarios activos del Régimen de Contribución Obligatoria disminuyeron entre los años 2000 y 2001. Nos referimos a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores independientes.

Sin embargo, el número de beneficiarios activos desempleados del Régimen de Contribución Obligatoria aumentó sustancialmente (de 4.232.283 inscripciones en el año 2000 a 4.245.636 en el año 2001).

A finales de 2004, el número de personas inscritas en el Centro de Empleo era ampliamente superior al del año anterior, lo que supone un aumento de la tasa de desempleo (9,4%). Los datos son del INE y se refieren al cuarto trimestre de 2004.

Podemos decir que el mercado de trabajo en la región de Alentejo es deficiente a nivel de recursos humanos especializados en varios sectores: por ejemplo falta personal cualificado en las profesiones de: carpintería, albañilería, electricidad, fontanería, etc.

El sector servicios:

Este es el sector de actividad más relevante en términos de capacidad de empleo. Las profesiones que registran una mayor demanda de mano de obra cualificada son aquellas que se relacionan con las actividades turísticas, las nuevas tecnologías y las que resultan de la implantación de normativas europeas, como por ejemplo, técnicos superiores que trabajan en proyectos financiados a través del Fondo Social Europeo.

Debido al crecimiento del sector turístico, existe demanda de profesionales cualificados dentro de las nuevas actividades turísticas: turismo de naturaleza, turismo rural, cinegético, entre otros.

Las actividades ligadas al medio ambiente y las energías renovables presentan carencias en el reclutamiento de personal cualificado; también las profesiones relacionadas con los servicios de vigilancia y protección de personas y bienes.

Veamos algunos ejemplos de trabajo o actividades de cada sector:

La industria:

Este es el sector menos desarrollado de la región, a pesar de la presencia importante de la industria textil y agroalimentaria.

Las actividades industriales más importantes de Alentejo son:

- La industria agroalimentaria es la actividad que genera más empleo. Esta actividad está estrechamente relacionada con la actividad agrícola. Los productos más destacados son: embutidos, aceituna, aceite, dulces tradicionales. Destacan también los productos derivados del cerdo y el queso.

- Es destacable la mejora en la producción de vinos. A pesar de no ser una actividad nueva, este sector comienza a ganar peso en el mercado nacional e internacional. Los vinos alentejanos tienen una gran consideración.

La artesanía constituye un potencial económico muy importante para la región, debido a la expansión del sector turístico fundamentalmente. Sin embargo se constata una reducción de los puestos de trabajo, debido a la desaparición de algunos oficios tradicionales como la alfarería.

El sector de construcción:

El sector de la construcción se ha convertido en los últimos años en un importante factor de crecimiento económico en Alentejo. Sin embargo, se registra un déficit de mano de obra especializada en todas las actividades que comprende el sector (pintores, carpinteros, electricistas). Este sector de actividad viene reclutando, cada vez más, mano de obra extranjera, fundamentalmente de África y de los países del este.

El sector agrícola:

El Alentejo presenta un área equivalente a cerca de un tercio del territorio nacional. Parte de ese territorio está ocupado por campos agrícolas, aunque muchos de estos campos no se utilizan con esa finalidad.

A pesar de la existencia de personas dedicadas a la agricultura, la mayoría de las veces, se recurre a mano de obra extranjera para la recolección de algunos alimentos, como la fruta, la aceituna y el tomate.

Actualmente, se considera un sector problemático, pues, a pesar de ser Portugal un país manifiestamente agrícola, más del 50% de los productos importados son para alimentación. La productividad y la exportación son poco significativas y los productos son poco competitivos.

Este sector está sujeto a las condiciones y acuerdos de la política agraria comunitaria.

Los productos más importantes son los embutidos de cerdo, los vinos, el aceite, los derivados de la leche y los dulces tradicionales.

Exceso de demanda de empleo:

Existe un número significativo de trabajadores con serias dificultades de inserción en el mercado de trabajo, especialmente en actividades o profesiones poco o nada especializadas y también profesiones que requieran una licenciatura.

Nos referimos al área de humanidades, como por ejemplo, la enseñanza de portugués, inglés, francés, historia, psicología, filosofía y en el área de Ciencias exactas y de Ciencias jurídicas (derecho). Todas ellas presentan un exceso de demanda en relación con las necesidades del mercado. Los profesores de enseñanza primaria y secundaria y los educadores de infancia tienen igualmente muchas dificultades de acceso al empleo, dado el elevado número de desempleados con esta cualificación..

Falta de mano de obra:

En la agricultura hay escasez de trabajadores/as agrícolas en general.

En la industria, hay escasez de operarios de industrias manufactureras y de la industria alimentaria.

En la construcción hay demanda de albaniles y profesionales de la electricidad, carpintería y fontanería.

En los servicios hay escasez de mano de obra en los trabajos de limpieza, actividades comerciales, empleados/as de banca, recepcionistas y otros/as ligados al sector turístico.

1.2. El empleo en la Administración Pública

La Administración Pública está formada por trabajadores que prestan servicios profesionales. La prestación de estos servicios está regulada por el derecho administrativo.

Según la Constitución de la República Portuguesa, los trabajadores de la Administración Pública son seleccionados mediante criterios de objetividad, en función de principios como la igualdad, mérito y capacidad de cada candidato, mediante convocatoria pública y a través del Diario de la República o periódicos locales y regionales.

El conjunto de funcionarios públicos está constituido por todas las personas que se incorporan a la administración pública prestando un conjunto de servicios profesionales retribuidos y regulados por el derecho administrativo.

La Constitución de la República Portuguesa dice también que todos los ciudadanos tienen derecho a acceso a la función pública en condiciones de igualdad y libertad, por vía de concurso. Este derecho se extiende a todos los ciudadanos de la Unión Europea en base al Tratado de la Unión Europea.

Las condiciones de acceso a la función pública, en términos de formación requerida, dependen del nivel de desempeño. Para el personal dirigente y técnico superior se exige el grado de licenciatura; para el personal auxiliar y operario sólo se exige la escolaridad obligatoria.

La edad mínima de ingreso en la función es de 18 años. Igualmente se exige un buen estado de salud física y mental, que podrá ser certificado por exámenes médicos.

Reclutamiento y selección:

Data de 1982 la primera norma que introdujo el concurso como proceso normal de reclutamiento y de selección de personal para los cuadros de servicios y organismos de la administración pública, paso importante en sentido de democratización de la función pública y la mejora de la gestión de sus recursos humanos.

La Dirección General de Administración Pública (DGAP) desempeña un papel importante en materia de planeamiento y control de efectivos. En principio, el reclutamiento externo está congelado y cada pedido de nuevas admisiones es analizado por la DGAP y por la Dirección General de Presupuesto (DGO), que intentan limitar el crecimiento desordenado de la Administración Pública y al mismo tiempo contribuir a la mejora de la cualificación de su personal.

El concurso obedece a los principios de libertad de candidatura, igualdad de condiciones y de oportunidades para todos los candidatos.

Los concursos pueden ser internos (exclusivos para funcionarios públicos) y externos para todos los ciudadanos vinculados o no a la Función Pública.

La definición de los métodos de selección se realiza en función de las tareas y responsabilidades inherentes al ejercicio del puesto de trabajo a cubrir y podrá constar de pruebas de conocimientos (generales y específicos), validación curricular, exámenes psicológicos, entrevista profesional, examen médico y entrevista profesional de selección.

Los concursos públicos son de dos tipos: internos y externos.

El ciudadano que no está vinculado a la Función Pública debe concurrir a los concursos externos. En todos los concursos se exigen unos requisitos generales de admisión, así como algunos requisitos específicos, dependiendo de la función a la que se opta.

Requisitos generales de admisión a un concurso público:

- a) Tener nacionalidad portuguesa, salvo en los casos exceptuados por ley especial y convenio internacional.
- b) Tener 18 años cumplidos
- c) Estar en posesión de la habilitación profesional legalmente exigida para el desempeño del cargo
- d) Tener cumplidos los deberes militares o de servicio a la ciudadanía cuando sea obligatorio
- e) No estar separado del ejercicio de las funciones públicas o impedido para el ejercicio de las funciones a las que se concurre
- f) Poseer la complexión física o el perfil psíquico indispensable para el ejercicio de la función y tener cumplidas las leyes de vacunación obligatoria

Métodos de selección vigentes en los concursos públicos:

Los métodos principales de selección obedecen a la legislación específica y se definen antes de la apertura del concurso por el tribunal asignado para el efecto. Dependiendo de la función a la que se concurre, la ciudadanía tendrá que realizar una o varias pruebas de selección.

Los principales métodos de selección son los siguientes:

- a) Validación curricular
- b) Prueba escrita u oral de conocimientos generales
- c) Prueba escrita u oral de conocimientos específicos
- d) Entrevista personal de selección

Normalmente, cuando se trata de un concurso que exige la realización de varias pruebas, las primeras tienen casi siempre carácter eliminatorio.

La lista final de clasificación reflejará la media final de los candidatos en una escala de puntuación de cero a veinte valores.

Relación jurídica de empleo en la Administración Pública:

La relación jurídica de empleo se constituye en base a un nombramiento o contrato. El nombramiento, que confiere la calidad de funcionario, es un acto unilateral de la Administración, cuya eficacia está condicionada a la aceptación por parte del nombrado, por el cual se le asigna un lugar del cuadro, asegurando el ejercicio profesionalizado de funciones propias del servicio público que revistan carácter de permanencia.

El contrato de personal es un acto bilateral, en términos del cual se constituye una relación de trabajo subordinado, pudiendo revestir la forma de contrato administrativo o contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

El contrato administrativo de proveimiento confiere la calidad de agente administrativo y consiste en un acuerdo bilateral por el cual una persona no integrada en los cuadros asegura, a

título transitorio y con carácter de subordinación, el ejercicio de funciones propias del servicio público, con sujeción al régimen jurídico de la función pública.

El contrato de trabajo puede revestir la forma de contrato temporal a término cierto o incierto, cuando se destine al ejercicio temporal de funciones para hacer frente a situaciones previstas en la ley.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado busca la satisfacción de necesidades permanentes de los servicios.

Las funciones que el en ámbito de la administración directa del Estado pueden ser objeto de contrato de trabajo serán definidas por decreto ley, permitiéndose recurrir de inmediato a esta forma contractual sólo en lo que respecta a las actividades de apoyo administrativo, auxiliar y de servicios generales. En este ámbito no pueden ser objeto de contrato de trabajo por tiempo indeterminado las actividades que impliquen el ejercicio directo de poderes de autoridad que definan situaciones jurídicas subjetivas de terceros o el ejercicio de poderes de soberanía.

Los trabajadores con contrato individual de trabajo están sujetos al régimen del Código del Trabajo con las especificaciones que refleja la Ley nº 23/2004, de 22 de junio.

Los funcionarios son agentes administrativos nombrados para ocupar lugares de los cuadros permanentes que hacen de la función pública su profesión.

Los agentes son los individuos reclutados para ejercer, fuera de los cuadros y transitoriamente, por contrato administrativo de proveimiento, funciones propias del servicio público, con sujeción al régimen de la función pública.

Para emplearse en la Función Pública son necesarios algunos requisitos básicos como, por ejemplo:

- Tener nacionalidad portuguesa. No obstante, existen profesiones que constituyen excepciones en la Función Pública, normalmente los profesionales de la salud, como médicos/as, enfermeros/as y algunos cuadros técnicos superiores de otros países, que tienen acceso al concurso público.
- Tener cumplidos los 18 años o tener la edad que la convocatoria establezca como mínima antes de finalizar el plazo de presentación en el lugar de trabajo.
- No exceder la edad máxima de candidatura.
- Estar en posesión de los títulos o cualificaciones legalmente exigidas o estar en condiciones de obtenerlas en la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes para el desempeño del cargo.
- Cumplir las condiciones para ejercer las funciones que le fueran recomendadas.
- Estar habilitado para el ejercicio de las funciones públicas.
- No estar inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas o impedido para el ejercicio de las funciones a las que se presenta.
- Poseer la complexión física o el perfil psíquico indispensable para el ejercicio de la función y tener cumplidas las leyes de vacunación obligatoria.

Empleo privado para la administración pública

En algunas ocasiones, la administración pública pone a concurso determinadas obras o servicios que no puede gestionar.

Así, estos servicios quedan a cargo de empresas privadas. Se establece un concurso y la entidad que hace la mejor propuesta gana el concurso y procede al desarrollo de aquello que ha propuesto, con o sin supervisión de la administración pública y mediante concurso público o privado para la contratación de los recursos humanos que desarrollarán el trabajo. Esta es una práctica muy habitual en Alentejo, debido a la cantidad de fondos públicos gestionados por la administración. Existen distintas formas para localizar este tipo de empleo:

- Divulgación de concursos públicos en los servicios de atención al público
- Analizando los periódicos nacionales y regionales

El IEFP gestiona una parte importante de la oferta de empleo público de carácter temporal. Para esto, debe consultar la página oficial del IEFP:

<http://www.iefp.pt>

<http://www.beb.gov.pt>

El Servicio Público de Empleo y la Formación Profesional

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de la Unión Europea/ Espacio Económico Europeo prestan sus servicios a través de una red de más de 5000 servicios locales de empleo, con más de 100.000 personas que prestan servicios a los/as desempleados/as y empresarios/as.

A pesar de que los SPE estén estructurados de forma diferente en cada país, todos realizan la misma tarea básica de contribuir a la adaptación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, a través de la prestación de servicios de información, mediación y apoyo activo.

Los SPE portugueses son gestionados en el continente por el IEFP y en las autonomías de Madeira y Azores por las Direcciones Regionales de Empleo respectivas.

Los SPE ofrecen un fácil acceso al mercado de trabajo a escala local, nacional y europea a todas las personas que buscan empleo, empleadores/as y empresas especializadas en reclutamiento de personal, suministran información sobre empleos disponibles y perfiles de los desempleados/as así como materias de interés afines. También prestan asistencia en la búsqueda de empleo y en el reclutamiento de personal.

Los SPE ofrecen el acceso a servicios más amplios para responder a una gran variedad de necesidades individuales; asegurándose de que ninguna persona desempleada es marginada por falta de asistencia apropiada para encontrar un empleo. Siempre que no existan ofertas de empleo suficientes disponibles para cada desempleado/a que busca empleo se intenta encontrar un empleo adecuado a las capacidades del/a desempleado/a. Por otro lado, las personas que buscan empleo son impulsadas a hacer distintos esfuerzos para encontrar empleo.

A las empresas se les ofrece una serie de servicios de calidad que intermedian entre sus necesidades y las condiciones del mercado de trabajo. Los SPE se asocian con los empleadores para alcanzar los objetivos económicos y sociales de integración de trabajadores en el mercado de trabajo.

Los SPE colaboran actualmente a nivel europeo para mejorar sus servicios. Son socios EURES para facilitar la movilidad entre fronteras nacionales en el mercado de trabajo europeo y, como tal, colaboradores en el Portal Europeo sobre Movilidad Profesional.

La red EURES en Portugal

La red EURES es una red europea de prestación de servicios públicos de empleo. Fue creada por iniciativa de la Comisión Europea y por los Estados Miembros de la Unión en 1994 con el objetivo de proporcionar a los trabajadores/as y empresarios/as un conjunto de servicios de ayuda a la contratación internacional de mano de obra cualificada, y también promover la contratación de trabajadores/as incluyendo servicios de información y orientación a trabajadores/as desempleados/as y empresarios/as sobre las oportunidades del mercado de trabajo europeo.

Esta red facilita la libre circulación de trabajadores/as en la UE y EEE y para eso, cuenta con una base de datos con información de carácter general sobre las condiciones de vida y de trabajo en los diversos países. Otro de sus objetivos es fomentar el desarrollo de actividades fronterizas que intentan dar respuesta a la movilidad profesional de trabajadores/as y empresarios/as transfronterizos/as, específicamente necesidades de información y consejos sobre las particularidades del país vecino.

La Red EURES (Servicios europeos de empleo) es una red de cooperación destinada a facilitar la libre circulación de los trabajadores y trabajadoras en el marco de Espacio Económico Europeo; Suiza también participa en ella. Entre los socios de la red se encuentran servicios públicos de empleo, sindicatos y organizaciones patronales. La Comisión Europea coordina la red.

Los principales objetivos de EURES son:

- informar, orientar y asesorar a los/ as candidatos/ as a la movilidad tanto sobre las oportunidades de empleo como sobre las condiciones de vida y de trabajo en el Espacio Económico Europeo.
- Ayudar a los/ as empresarios/ as que deseen encontrar trabajadores/ as de otros países.
- Asesorar y orientar a los trabajadores/ as y empresarios/ as de regiones fronterizas

En la pagina web puedes encontrar toda esta información en varios idiomas además de una bolsa de trabajo con ofertas de empleo de todos los países del Espacio Económico Europeo:

<http://europa.eu.int/eures>

La red está constituida en este momento por 14 Euroconsejeros, siendo 12 del IEFP y 2 Euroconsejeros de las direcciones Regionales de Empleo, en las Regiones Autónomas de Azores y Madeira.

El Departamento de Empleo del IEFP coordina la red en el espacio nacional.

En Portugal continental, 5 de los Euroconsejeros están colocados en las Delegaciones Regionales del IEFP, uno por cada una de las regiones: Algarve, Alentejo, Lisboa y Valle del Tejo, Centro y Norte.

En este momento, los Euroconsejeros son fundamentalmente Euroconsejeros de frontera o transfronterizos, con la excepción de Lisboa y Oporto donde, por cuestiones de densidad de población, fue necesario colocar más Euroconsejeros en los Centros de Empleo.

Los Euroconsejeros Regionales desarrollan su trabajo en estrecha colaboración con los Centros de Empleo de la región donde se encuadran, en lo que se refiere a la difusión de la oferta y demanda de empleo de ámbito comunitario, selección/ reclutamiento e personal, colocación, orientación, acompañamiento, así como en la difusión de informaciones generales sobre las condiciones de vida y trabajo de los diversos países.

La Red Eures se encuentra en Internet en la dirección:

<http://Europa.int/jobs/eures>,

donde pueden ser consultadas las ofertas disponibles en el E.E.E.

Centros de Formación Profesional

En cuanto a la Formación Profesional, el IEFP desarrolla fundamentalmente las siguientes actuaciones:

- La cualificación de la población desempleada joven o adulta.
- La formación continua de los activos en función de las necesidades del mercado de empleo y de la modernización de la economía.
- La formación de los grupos sociales desfavorecidos de cara a su integración económica y social.

El IEFP está igualmente dotado de medios que le permiten prestar apoyo técnico, pedagógico y financiero a empresas y otras instituciones que pretendan desarrollar acciones de formación profesional.

Participa también en programas e iniciativas comunitarias relacionadas con el empleo y la formación profesional.

Los conceptos de trabajo fronterizo

El trabajador/a transfronterizo se distingue del trabajador/a migrante clásico (transnacional) por el hecho de residir en un Estado y trabajar en otro. El trabajador/a transnacional deja por completo su país de origen, con o sin la familia, yendo a residir y trabajar en un país que no es el suyo. El trabajador/a transfronterizo tiene, en virtud de su lugar de residencia y de su lugar de trabajo una doble filiación nacional.

Sin embargo, no es posible un concepto unívoco, que englobe criterios objetivos de definición de trabajo fronterizo. Se trata de un concepto que, efectivamente, comprende realidades diferentes, y así existen distintas definiciones de trabajador/a transfronterizo/a en las distintas normativas y convenciones bilaterales aplicables a los mismos.

En los términos de la reglamentación comunitaria, es considerado “trabajador/a transfronterizo/a” cualquier trabajador/a que tiene su ocupación en el territorio de un Estado miembro (criterio político) y su residencia en otro, al cual regresa en principio diariamente o por lo menos una vez por semana (criterio temporal).

Esta definición, que además del elemento de desplazamiento del domicilio para trabajar atravesando una frontera, conserva la condición temporal del regreso diario o semanal al domicilio, se aplica solamente a la protección social de los trabajadores fronterizos de la Unión Europea.

Programas de movilidad

En lo que a movilidad respecta, la Declaración de Bolonia, firmada por los Ministros de 29 países europeos, entre los que figura Portugal, el 19 de junio de 1999, fijó la movilidad y la internacionalización como uno de los objetivos a alcanzar en la Enseñanza Superior, recomendando la flexibilidad curricular de las instituciones de formación y organización de cursos basados en sistemas de crédito (ECTS).

La resolución aprobada recomienda la adopción por parte de los diferentes Estados Miembros de un conjunto de medidas favorables para la consecución de tres grandes objetivos:

- 1- Definir y democratizar la movilidad en Europa
- 2- Promover las formas de financiación adecuadas
- 3- Aumentar la movilidad y mejorar las condiciones en que se efectúa

La consecución de estos objetivos encuentra en Portugal problemas específicos debido a la distribución desigual de los recursos, a las resistencias sociales y culturales, al insuficiente reconocimiento del valor de la movilidad y a las barreras legales y administrativas que existen e impiden el aumento de la participación de los jóvenes portugueses en los programas de intercambio actuales.

El programa Leonardo da Vinci es un programa creado por la Unión Europea con el objetivo de promover un Espacio Europeo en materia de educación y formación profesional. Las instituciones que participan en el Programa Leonardo da Vinci, entre otras acciones, pueden organizar proyectos transnacionales de movilidad destinados a personas.

Para más informaciones puede consultar:

<http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=pt>

http://europa.eu.int/index_pt.htm

<http://www.isec.pt/gaasp/programas.php>

<http://www.socleo.pt/menu/socrates/erasmus2.htm>

Otras formas de encontrar empleo

En el LSE, podrá acceder de forma autónoma a una vasta gama de informaciones, recursos y servicios en el ámbito del empleo y de la formación profesional. El LSE pone a su disposición información en diferentes soportes (papel, CD-ROM, audiovisuales, web) y la posibilidad de acceder a un conjunto de servicios vía Internet en el IEFP NETEMPREGO.

Este servicio es dinamizado por un/a profesional que le ayudará siempre que sea necesario. En la región de Alentejo, el LSE se encuentra disponible, de momento, en el Centro de Empleo de Évora. Consulte:

www.iefp.pt (escoja la opción Alentejo- Delegación de Évora)

1.3. Empleo en el sector privado

El reclutamiento de trabajadores/as en el sector privado se realiza a través de empresas de recursos humanos y de anuncios en los medios de comunicación, a través de mecanismos del propio sector privado, así como del IEFP.

Empresas de trabajo temporal que se encuentran establecidas en Alentejo:

SADOCIVIL- Empresa de trabajo temporal, Lda.

SULCEDE- Empresa de trabajo temporal, Lda.

100%- Empresa de trabajo temporal, Lda.

1.4. Servicios de orientación

- IEFP (Instituto de Empleo y Formación Profesional)

<http://www.iefp.pt>

- EURES (European Employment Services)

<http://www.eures-job.com>

- UNIVAS - Unidad de Inserción en la Vida Activa

Son organizaciones debidamente acreditadas por el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) para prestar apoyo a jóvenes en la resolución de sus problemas de inserción y reinserción profesional, en colaboración con los Centros de Empleo.

Las UNIVAS nacen de la asociación entre una entidad civil (escuelas públicas, escuelas profesionales, asociaciones de desarrollo local, sindicatos y otros) y el IEFP.

Tienen funciones como el acogimiento, la información y la orientación profesional, el apoyo y el acompañamiento de jóvenes en la búsqueda de una formación o empleo. (Despacho Formativo nº 27/96)

A quien se destina:

- Jóvenes desempleados en búsqueda del 1er empleo.
- Jóvenes que han completado la escolaridad.
- Jóvenes que han completado la formación profesional.
- Jóvenes estudiantes interesados en recibir orientación profesional.

Acciones desarrolladas:

- Intercambio de pedidos y ofertas de empleo.
- Análisis conjunto de las perspectivas de empleo, formación profesional y desarrollo, teniendo en cuenta la adecuación entre la formación y las necesidades del mercado de trabajo.
- Articulación estrecha entre animadores y Centros de Empleo y Formación Profesional, para hacer de UNIVAS un buen medio de divulgación del programa de IEFP.
- Orientación profesional a los candidatos encaminados por UNIVAS:

UNIVAS en Alentejo:

Alcozer do Sal-2
Beja-7
Elvas-2
Estremoz-6
Évora-6
Montemor-o-Novo-1
Moura-2
Ourique-7
Ponte Sor-2
Portalegre-7
Sines-4

Clubes de Empleo

Constituyen una forma de organización sin fines de lucro de apoyo a los desempleados, en particular a los de larga duración, destinada a desarrollar acciones que procuren la solución de sus problemas de empleo y formación, completando así los servicios desarrollados por los centros de empleo (Portaria 295/93, 13/3).

Principales actividades:

- Análisis individual o en grupo, de la situación de los/as desempleados/as y de las hipótesis de solución de sus respectivos problemas.
- Prestación de apoyo en las técnicas y el proceso de búsqueda de empleo.
- Difusión de informaciones sobre oportunidades de empleo y formación profesional.
- Cooperación con los Centros de Empleo del IEFP, especialmente para el intercambio de informaciones útiles para los/as desempleados/as.
- Prestación de apoyo en la selección de las acciones de formación profesional más adecuadas y en la presentación e las respectivas candidaturas.
- Motivación de los/as desempleados/as para la creación individual o asociada de empresas facilitando las informaciones necesarias.

Clubes de empleo en Alentejo: Moura-1.

1.5. Las herramientas de búsqueda de empleo

La situación actual del mercado de trabajo exige una búsqueda activa de empleo, es necesario buscar empleo de forma persistente y organizada:

- Comience por hacer una evaluación de sí mismo, es decir, un balance personal y profesional para establecer su perfil profesional.
- Organice un plan de acción
- Presente una autocandidatura, es decir, una candidatura de su potencial de trabajo.

La carta de presentación:

No es una simple formalidad, una carta de presentación es la primera imagen que se transmite al empleador/a.

La carta y el Currículum Vital deben estar escritos en portugués, salvo algunas excepciones. El Currículum debe estar escrito en ordenador, en formato A4 y en un máximo de tres páginas. La carta de presentación debe estar escrita de forma objetiva y clara, utilizando un lenguaje formal y debe estar relacionada directamente con el puesto de trabajo al que el/la trabajador/a se presenta.

Estructura: En la parte superior derecha se pone el nombre, apellidos, dirección y teléfono. Debajo, el lugar y la fecha de la carta. A continuación, a la izquierda, el nombre de la empresa y de la persona a la que va dirigida (destinatario). Debajo se coloca la referencia del puesto solicitado.

Encabezamiento: utilizando expresiones como “Estimado Sr. o Sra.”

Cuerpo de la carta: debe indicar por qué se solicita el empleo y poner en relevancia los aspectos más positivos del Currículum Vital del/a candidato/a.

Despedida: debe utilizar expresiones formales.

Al final de la carta debe aparecer una firma (nombre y apellido), el lugar y la fecha.

Anuncios de empleo:

La consulta de los anuncios de empleo le permite conocer las necesidades de las empresas posibilitando así su candidatura.

Donde encontrar anuncios de empleo:

- Periódicos (diarios y semanales)
- Diarios de la República (en el caso de concursos públicos)
- Centros de Empleo, Clubes de Empleo y Agencias Privadas de Colocación
- Radios locales y televisión
- Instituto Portugués de la Juventud
- Asociaciones Profesionales

Agrupaciones locales, supermercados y otros locales públicos.

El Currículum Vitae:

El Currículum Vital es un resumen de sus datos personales, su formación, experiencia profesional e incluso actividades no profesionales. El currículum es su publicidad personal. Es muy útil para interesar a la empresa y conseguir obtener una entrevista con ella.

El Currículum debe ser organizado de la manera que parezca más ventajosa para el trabajador, describiendo las funciones a lo largo del tiempo (currículo cronológico) o agrupándolas teniendo en cuenta las semejanzas entre ellas (currículo funcional).

La entrevista:

La entrevista es una técnica de obtención de información (por parte del/a entrevistador/a) en la que el trabajador/a se somete a una validación y en la que su capacidad de argumentación, retórica y ejecución profesional son puestas a prueba. La entrevista puede ser conducida por un/a técnico/a específico/a o por el/la propio/a empleador/a.

1.6. Otros puntos de información sobre el empleo

Existen otros puntos de información sobre empleo. Podemos consultar la red EURES de Portugal y también una bolsa de empleo en el IEFP llamada IEFP NETEMPREGO.

Puede consultar:

<http://www.europa.eu.int/eures>

http://portal.iefp.pt/certificacao/Pnr/mercado_emprego.htm?id=6

El IEFP proporciona, a través del portal europeo de movilidad profesional, información sobre los mercados de trabajo regionales en Portugal.

- Situación general del mercado de trabajo
- Búsqueda de mano de obra no satisfecha
- Búsqueda de empleo no satisfecha
- Indicadores y tendencias

En el mismo portal puede acceder a información sobre los mercados y condiciones de vida y trabajo e informaciones útiles sobre movilidad en los países de Europa.

Sindicato: En los tabloneros de anuncios puede encontrar ofertas de empleo público

Universidad: En los tabloneros de anuncios de algunas facultades puede encontrar ofertas de empleo público y privado. Normalmente, las Universidades e Institutos Politécnicos disponen de un Punto de apoyo al estudiante donde prestan información sobre prácticas y cursos de formación profesional, también poseen una amplia red de información sobre el mercado de trabajo.

2. Condiciones de trabajo

2.1. Contrato de trabajo

Para que a una persona se la considere trabajadora, tiene que celebrarse un contrato de trabajo. De acuerdo con el artículo 10º del Código de Trabajo, contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga , mediante retribución, a prestar su actividad a otra u otras personas, bajo la autoridad y dirección de estas.

Así, una empresa, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, al contratar una persona para que ejerza una determinada actividad, deberá hacerlo mediante la celebración de un contrato de trabajo.

La existencia de un contrato de trabajo, sea de la modalidad que sea, implica que sean asumidas un conjunto de obligaciones, como en cualquier negocio jurídico. Es importante que cuando se inicia una relación jurídico-laboral, sean definidos un conjunto de derechos y deberes de las partes.

De ahí que en un contrato de trabajo importe definir aspectos como:

- Modalidad del contrato
- Lugar o lugares de trabajo
- Actividad contratada y categoría profesional del trabajador
- Horario de trabajo
- Retribución (montante base y fijo y montantes variables, subsidios, etc.)
- Fecha de inicio de la prestación de trabajo y duración, si fuera el caso
- Período experimental (La Ley estipula 90 días)

Estos son los aspectos esenciales que cualquier trabajador, en cualquier organización, cualquiera que sea su modalidad contractual, deberá ver determinados en el inicio de la relación laboral, sea en el contrato en sí, o sea en otro tipo de documento si estamos ante un contrato verbal.

Existen otros documentos que pueden sustituir, desde el punto de vista informativo, el documento escrito que materializa el contrato de trabajo.

Cuando se trate de un contrato de trabajo verbal sin término podemos utilizar los siguientes documentos para satisfacer el derecho a la información del que el trabajador disfruta:

- Normativa interna
- Manual de acogida
- Legislación
- Contratación colectiva

Más específicamente debemos tener en cuenta que, de acuerdo con los artículos 97 y 98 del Código de Trabajo, deben ser transmitidas al trabajador/a las siguientes informaciones sobre su relación laboral:

- La identificación expresa, en caso de sociedades, de la existencia de la sociedad.
- El lugar de trabajo, así como la sede o domicilio de la empresa.
- La categoría del trabajo y el contenido del mismo (funciones).
- La duración previsible del contrato, si éste fuera temporal.
- La duración de las vacaciones o, si no fuera posible conocer esa duración, los criterios para su determinación.
- El valor y la periodicidad de la retribución.
- El periodo normal de trabajo diario y semanal.
- El instrumento de reglamentación colectiva de trabajo aplicable, cuando sea el caso.

Modalidades de contrato de trabajo

Además del contrato convencional que abordamos anteriormente existen las siguientes modalidades:

- Contrato para la prestación de teletrabajo
- Contrato de trabajo temporal, con fin cierto o incierto, con motivo que justifique la decisión de adoptar esta modalidad de carácter excepcional
- Contrato de trabajo en comisión de servicio
- Contrato de trabajo a tiempo parcial
- Contrato de concesión ocasional de trabajadores

Pero además de éstos existen otras modalidades contractuales cuyo régimen legal se establece independientemente del código del trabajo:

- Contrato de trabajo doméstico
- Contrato de trabajo rural
- Contrato de trabajo a bordo
- Contrato de trabajo estacional
- Contrato de trabajo temporal

Independientemente de la modalidad contractual escogida existen una serie de normas que deben cumplirse como los deberes de información y asunción de obligaciones. Por otra parte, hay que integrar los contratos de trabajo en el ámbito de algunos instrumentos de reglamentación colectiva que se puedan aplicar. Mediante un análisis detallado de cada una de estas modalidades, las partes deben escoger, de acuerdo con sus pretensiones, el tipo de contrato adecuado. Aunque la aplicación de estas modalidades debe ser residual y excepcional, de lo contrario estaríamos perjudicando gravemente los intereses de los trabajadores como:

- El desarrollo social y personal que el trabajo debe promover
- Las condiciones de dignidad social en que el trabajo debe ser prestado

2.2. La retribución

El valor de la retribución horaria se determina mediante la siguiente fórmula: $RM \ 12/52n$

Existe una retribución especial para los/as trabajadores/as sin horario de trabajo predefinido. Tienen derecho a una remuneración especial, como mínimo igual a un 20% de la retribución mensual.

La remuneración del trabajo extra: La horas extraordinarias prestadas en día normal de trabajo serán remuneradas con los siguientes aumentos mínimos:

- a) un 50% de la retribución normal la primera hora
- b) un 75% de la retribución normal en las horas siguientes

El trabajo extra prestado en día de descanso semanal obligatorio o complementario, o en día festivo, serán remuneradas con un aumento mínimo del 100% de la retribución normal.

No es exigible el pago de trabajo extra cuya prestación no haya sido previamente acordada.

La retribución del trabajo a turnos:

La prestación del trabajo en régimen de turnos rotativos conlleva el derecho a los siguientes complementos de retribución, calculados en base a la retribución mensual efectiva:

- a) en régimen de dos turnos cuando, al menos, uno sea total o parcialmente nocturno – 15%
- b) en régimen de tres turnos o de dos turnos total o parcialmente nocturnos – 25%

La retribución del trabajo nocturno:

La retribución del trabajo nocturno será superior en un 25% a la retribución del trabajo equivalente prestada durante el día.

Subsidio de navidad:

Los/as trabajadores/as tienen derecho a un subsidio de Navidad de montante igual a la retribución mensual.

Los/as trabajadores/as que en esta fecha no hayan concluido un año de servicio tendrán derecho a la parte proporcional a los meses que hayan trabajado hasta el 31 de diciembre de ese año.

2.3. La jornada laboral

La organización del tiempo de trabajo (horario de trabajo máximo semanal o diario, descansos, vacaciones anuales, fiestas y horas extraordinarias está regulada por la ley (Estatuto de los/as trabajadores/as). El horario de trabajo se regula por acuerdo con las organizaciones de trabajadores/as (sindicatos) y con los/as empresarios/as, en el período de celebración del contrato del trabajo.

Duración:

La duración máxima de la jornada laboral es de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El número de cuarenta horas ordinarias de trabajo efectivo nunca puede sobrepasar las nueve horas diarias, a excepción de los casos en que sea determinado por convenio entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, estableciéndose otra distribución del horario de trabajo. En todo caso ha de respetarse el descanso diario.

Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.

Mediante contrato colectivo, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Descansos:

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deben transcurrir, como mínimo doce horas. Cuando la duración de la jornada de trabajo diaria exceda las seis horas, debe establecerse un período de descanso durante la misma, de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de que el/la trabajador/a tenga menos de 18 años, el período de descanso tiene una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda las cuatro horas y treinta minutos.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido. Por su parte, la duración del descanso semanal de los/as trabajadores/as con menos de 18 años será, como mínimo de dos días seguidos.

Trabajo nocturno y trabajo a turnos:

Estas modalidades de trabajo están reguladas en todos sus aspectos y tienen limitaciones horarias.

Reducción del trabajo por motivos familiares:

Las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo por alimentación de un/a hijo/a menor de nueve meses.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes casos: Por tener a su cuidado directo algún menor de seis años, personas incapacitadas o familiares en determinadas circunstancias.

Horas extraordinarias:

Se entiende por horas extraordinarias las horas de trabajo que se realizan después de la duración máxima del horario laboral ordinario. Su prestación es voluntaria, a excepción de pactos individuales o colectivos.

Se prohíbe su realización durante el período nocturno, a excepción de actividades especiales, debidamente especificadas y expresamente autorizadas. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.

Las horas extraordinarias pueden pagarse o compensarse con tiempo equivalente de descanso retribuido. El número máximo de horas extraordinarias que se pueden realizar son exactamente ochenta, dentro de las cuales no se cuentan las compensadas según el párrafo anterior, ni las que se realicen para prevenir daños urgentes extraordinarios.

Si el trabajador/a tiene una jornada anual inferior a la jornada general de la empresa, el límite de horas extraordinarias que puede realizar se reduce proporcionalmente.

2.4. Permisos (por enfermedad, maternidad/ paternidad, etc.)

El trabajo se interrumpe cuando se deshace el vínculo contractual entre la empresa y el trabajador/a. La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. El/la trabajador/a tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesadas las causas que motivaron la suspensión.

Causas de suspensión: Incapacidad temporal, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción o acogida preadoptiva o permanente de menores de seis años, salida forzosa, ejercicio de cargos públicos representativos, ejercicio del derecho de huelga y suspensión del empleo por razones disciplinarias.

Incapacidad temporal:

Se protege la situación del/la trabajador/a que se encuentra impedido para trabajar y necesita asistencia médica por algunas de las siguientes causas: enfermedad común o profesional, accidente laboral o no, períodos de observación por enfermedad profesional.

Permiso por maternidad:

La mujer trabajadora tiene derecho a un permiso por maternidad de 120 días consecutivos, 90 de los cuáles, necesariamente a continuación del parto, pudiendo disfrutarse los restantes, total o parcialmente, antes o después del parto. En el caso de nacimientos múltiples, el periodo de permiso aumenta en treinta días por cada hijo/a además del primero.

En caso de aborto espontáneo, la mujer tiene derecho a un permiso de una duración mínima de 14 días y máxima de 30 días. Es obligatorio disfrutar de, al menos seis semanas de permiso por maternidad a continuación del parto.

Permiso por paternidad:

El padre tiene derecho a un permiso por paternidad de cinco días, seguidos o intercalados, que deben ser obligatoriamente disfrutados durante el primer mes a continuación del nacimiento del/la hijo/a.

El padre tiene un permiso de igual duración al de la madre, o al restante de aquel período en el caso de que la madre ya haya disfrutado de algunos días, en los siguientes casos:

- Incapacidad física o psíquica de la madre, y mientras esta se mantenga
- Muerte de la madre
- Decisión conjunta de los padres

Adopción:

En caso de adopción de un/a menor de quince años, el candidato adoptante tiene derecho a cien días consecutivos de permiso para acompañamiento del menor de cuya adopción se trate, con inicio a partir de la confianza judicial o administrativa que refieran los documentos jurídicos que regulen la adopción.

2.5. Modificación de las condiciones de trabajo

Las condiciones de la relación de trabajo pueden ser modificadas en lo que se refiere a las funciones, situación geográfica, etc., por razones técnicas y organizativas, el empresariado debe cumplir los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación laboral.

Modificación de funciones: un/a trabajador/a puede pasar a desarrollar funciones de superior o inferior categoría de aquéllas para las que fue contratado. Si son de categoría inferior, mantiene el salario correspondiente a las funciones que desempeñaba anteriormente. Si son de categoría superior, el/la trabajador/a debe cobrar el salario correspondiente a esa categoría: si las funciones de categoría superior se desarrollaran por períodos superiores a seis meses en un año, o de ocho meses en dos años, el/la trabajador/a tiene derecho a solicitar el salario correspondiente a esa categoría.

2.6. Vacaciones anuales

El/la trabajador/a tiene derecho a vacaciones retribuidas en cada año civil. El derecho a las vacaciones se adquiere con la celebración del contrato de trabajo y vence el día 1 de enero de cada año civil salvo lo dispuesto en los puntos siguientes:

- a) El año de la contratación, el/la trabajador/a tiene derecho, después de seis meses completos de ejecución del contrato, a disfrutar de dos días útiles de vacaciones por cada mes de contrato hasta un máximo de veinte días útiles.

El periodo anual vacacional tiene la duración mínima de veintidós días útiles. La duración del periodo vacacional aumenta en el caso de que el trabajador no haya faltado o tenga solamente faltas justificadas en el año computable para las vacaciones en los siguientes términos:

- a) Tres días de vacaciones en el caso de una falta o dos medios días
- b) Dos días de vacaciones en el caso de dos faltas o cuatro medios días
- c) Un día de vacaciones en el caso de tres faltas o seis medios días

2.7. Conclusión de la relación laboral

Están prohibidos los despidos sin causa justificada o por motivos políticos o ideológicos (Artículo 382º- Prohibición del despido sin causa justificada. Código del Trabajo.)

El régimen fijado en el presente artículo no puede ser modificado mediante instrumento alguno de reglamentación colectiva de trabajo o por contrato de trabajo, salvo lo dispuesto en los apartados siguientes o en otra disposición legal.

Los criterios de definición de indemnizaciones, los plazos de procedimiento y de aviso previo que establece la ley pueden ser regulados mediante instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo.

Los valores de las indemnizaciones pueden ser regulados por instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo dentro de los límites fijados en el Código de Trabajo en vigor (Artículo 383º- Naturaleza imperativa).

El contrato de trabajo puede cesar por:

- a) Caducidad
- b) Revocación
- c) Resolución
- d) Denuncia

Artículo 384º- Modalidades de cese del contrato de trabajo.

2.8. Representación de los/as trabajadores/as

La libertad de asociación de los/as trabajadores/as está garantizada por la constitución portuguesa.

El papel de los sindicatos en el contexto político:

La institución más importante en lo que concierne al diálogo entre sindicatos, asociaciones patronales y Estado es el Consejo Económico y Social. Desde el punto de vista legal, el Consejo es un órgano consultivo, pero las opiniones que emite en forma de acuerdos pueden tener el mismo efecto que los acuerdos multisectoriales nacionales colectivos validados en otros estados miembros.

El papel de los sindicatos en las negociaciones colectivas:

Los acuerdos colectivos en Portugal aún no tienen un papel regulador tan significativo como en otros Estados Miembros. La Ley Portuguesa da prioridad a los acuerdos colectivos en relación a la intervención gubernamental. La Ley estipula que los decretos gubernamentales deben limitarse sólo a casos donde no existe acuerdo colectivo. El Cuadro Legal favorece acuerdos a nivel de las empresas en detrimento de acuerdos sectoriales, así como acuerdos específicos y no acuerdos generales sectoriales. Dan prioridad a acuerdos colectivos verticales (que cubren un área de actividad) en vez de acuerdos colectivos horizontales (que cubren una sola profesión). Solamente los sindicatos reconocidos pueden involucrarse en negociaciones colectivas.

Por su parte, el gobierno tiene el poder de extender acuerdos colectivos mediante Decretos de regulación del trabajo. La tasa de cobertura de los acuerdos colectivos de trabajo es de cerca de un 60%. Portugal no tiene cláusulas de protección salarial.

Los sindicatos más representativos:

Actualmente, existen cinco confederaciones sindicales registradas en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Pero, sólo dos de ellas tienen representación en el Consejo Económico y Social: la CGTP-IN y la UGT.

El sindicato tiene el derecho de negociar con el empleador cualquier materia relacionada con la relación entre el/la empleador/a y cualquiera de sus empleados/as. Las asociaciones patronales tienen el mismo derecho a negociar con los sindicatos. El derecho a la información y a la negociación pertenece al sindicato representante de los miembros de una empresa.

Los trabajadores también tienen derecho a crear Comisiones de Trabajadores/as para que defiendan sus intereses e intervengan en la vida de la empresa.

Las Comisiones de trabajadores tiene derecho a:

- a) Recibir toda la información sobre su actividad
- b) Desarrollar acciones de control a la actividad de gerencia
- c) Intervenir en acciones de reorganización de las actividades productivas
- d) Participar en la gestión de trabajo social de la empresa (En algunas empresas, normalmente bancos o multinacionales, existen esquemas de reparto de los beneficios entre los trabajadores, estipulados en los acuerdos colectivos)

A pesar de que la Constitución Portuguesa estipula el derecho del trabajador a la igualdad retributiva, cada vez más el salario se establece individualmente. Sin embargo, en la Administración Central, los salarios están estandarizados y se basan en el cargo y número de años de servicio.

3. Reconocimiento de títulos y cualificaciones

3.1. El Sistema Educativo

Es indispensable que el trabajador/a se informe sobre esta cuestión antes de salir de su país. Para eso, encontrará información en la siguiente dirección de correo electrónico:

www.desup.min-edu.pt

www.mec.es

La información que se facilita en esta guía se refiere al proceso de reconocimiento de equivalencias profesionales, en el ámbito del EEE, es decir, la posibilidad de ejercer una profesión fuera de tu país de origen. Este procedimiento se encuentra regulado por dos tipos de Directivas Comunitarias, las Directivas generales, y las directivas sectoriales que regulan las profesiones de arquitectura, dentistas, enfermeros, farmacéuticos, médicos y veterinarios, teniendo el reconocimiento, como condición fundamental el hecho de estar su profesión regulada en territorio portugués.

Las profesiones reguladas en Portugal, para cuyo ejercicio es necesario obtener el reconocimiento profesional son: Abogado, Técnico Oficial de Cuentas, Médico de Clínica General, Dentista, Matrona, Veterinario, Farmacéutico, Psicólogo, Arquitecto, Ingeniero, Agente de propiedad industrial, Oficial de Marina, Profesor de la Enseñanza Secundaria. También están reguladas un conjunto de actividades profesionales, de transporte, etc.

Si la profesión que quiere ejercer el trabajador/a no estuviera regulada en Portugal, no se necesita obtener el reconocimiento profesional y puede ejercerse en las mismas condiciones que los ciudadanos portugueses.

Mecanismos de Reconocimiento

Se reconocen los diplomas, certificados y títulos que dan fe de una formación profesional completa, que permite ejercer una profesión en el país de origen. Debe presentarse una solicitud a la autoridad competente que comprobará:

- a) Si está cualificado para el ejercicio de esa profesión en el país de origen;
- b) Si se encuentran diferencias formativas importantes en la duración o contenido de la formación exigida,
- c) Si se constatan estas diferencias, pueden establecerse mecanismos de compensación. Si hubiera una diferencia de duración de la formación de por lo menos un año puede exigirse una experiencia profesional complementaria (entre 1 y 4 años). En caso de diferencias a nivel de las profesiones o diferencias en cuanto al contenido de la formación, se podrá imponer un periodo de prácticas o una prueba de aptitud. Si, por otro lado, la profesión no está regulada en el país de origen, la autoridad portuguesa puede exigir una experiencia profesional de dos años. Si el título es emitido por un país que no forma parte del EEE, y fue reconocido por un Estado miembro, donde se haya ejercido la profesión durante 2 o 3 años, podrá ser reconocido en Portugal.

Para conocer cuál es la autoridad competente en Portugal para el reconocimiento profesional, debe dirigirse a:

www.desup.min-edu.pt

Equivalencias Profesionales

Aunque su profesión no esté regulada, puede exigirse una equivalencia profesional. Se trata de un proceso de reconocimiento y certificación de competencias profesionales de trabajadores que obtuvieron una cualificación en el país extranjero.

El principal objetivo es facilitar la libre circulación de los trabajadores y crear situaciones de igualdad en el acceso a la actividad profesional.

http://www.iefp.pt/certificacao/ficheiros/equivalencias_prof.htm

Documentación necesaria

Para saber exactamente los documentos que hay que presentar, debe dirigirse a las autoridades competentes. Es probable que sea suficiente un certificado que acredite que el ciudadano pertenece a un estado-miembro, una copia certificada de los diplomas o títulos y en algunos casos un certificado médico.

En algunos casos deberá presentarse una traducción en portugués, hecha por un traductor cuyo trabajo esté homologado por una autoridad portuguesa diplomática o consular en España. La solicitud debe resolverse en cuatro meses posteriores a la entrega completa de documentación.

El Sistema Educativo.

Enseñanza Preescolar: La educación preescolar es facultativa. Existen diversos Jardines de infancia, gestionados por entidades públicas, escuelas particulares, cooperativas, sindicatos y otras organizaciones. Los establecimientos preescolares públicos acogen niños a partir de los 3 años, hasta la edad escolar (6 años).

Enseñanza Básica: La escolaridad obligatoria dura 9 años. Los niños inician la escuela a los 6 y terminan a los 15 años. Esta escolaridad está dividida en tres ciclos, y al finalizarse, se procede a la entrega del título correspondiente.

Enseñanza Secundaria: La enseñanza secundaria posterior a la etapa obligatoria (a partir del 9º año) engloba 3 años de estudio. Los estudiantes serán preparados para seguir los estudios superiores (carácter general) o para obtener una cualificación de nivel intermedio, que permita el acceso al mercado de trabajo (carácter tecnológico).

Formación/ Especialización Profesional: La Formación Profesional está destinada a la preparación del alumno para la actividad en un campo profesional y confiere un certificado de cualificación profesional del nivel III y un diploma equivalente a la enseñanza secundaria. Tiene una duración media de tres años y se realiza en escuelas profesionales que dependen del Ministerio de Educación.

Las escuelas profesionales fueron creadas como alternativa a la educación regular, de cara a promover una formación técnica y profesional a los más jóvenes.

En Alentejo existen escuelas profesionales de importantes y de gran calidad (tanto en términos de recursos humanos como de infraestructuras).

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) se encarga de promover cursos de formación profesional, accesibles a jóvenes de los 14 a los 24 años, que completaron la escolaridad obligatoria. Los periodos de aprendizaje duran de 1 a 4 años.

Escuelas Profesionales del Alentejo:

EPRAL – Évora

EPRAL – Monforte

Escuela Profesional de Benavila

ETRAPONI – Nisa

Enseñanza Superior:

El sistema de educación superior portugués incluye universidades y politécnicos. De forma general, el año académico se inicia en Octubre. En función del tipo de enseñanza, los cursos pueden estructurarse por años o por semestres (2 por año).

Los grados académicos son Bachillerato, Licenciatura, Maestro y Doctor y se aplican a los estudiantes universitarios. El grado de Bachillerato se obtiene al final de tres años de estudio; el de Licenciado, al final de 4 a 6 años de estudio. El grado de Mestre es adquirido después de un periodo complementario de estudios de 1 a 2 años que incluyen la elaboración y defensa de una tesis académica elaborada por el alumno. Por otra parte, el doctorado se adquiere después de dos años. Para acceder al último grado académico (Doctorado) es necesario haber realizado la maestría, también es posible tener acceso al mismo directamente si la nota de la licenciatura fuera superior a 16 puntos en una escala de 0 a 20.

Los estudios en instituciones no universitarias duran una media de 3 años, a finales de los cuáles, los estudiantes reciben un diploma de especialidad (Diploma de estudios superiores especializados/ Formación técnica profesional).

Los requisitos de acceso a la Universidad dependen del número de plazas y estas, se regulan mediante un proceso de admisión a nivel nacional (concurso nacional). Los requisitos son un certificado de escolaridad del 12º año y un certificado que acredite que se ha aprobado el examen general de admisión, a nivel nacional (exámenes nacionales), teniendo en cuenta la media mínima que la universidad establece. En ocasiones, los cursos exigen pre-requisitos como pruebas físicas, psicotécnicas, etc...

El examen de admisión sirve para situar al candidato en los diferentes niveles comprendidos en el programa de estudios. Algunos centros universitarios pueden exigir requisitos especiales de admisión.

<http://www.min-edu.pt>

Financiaciones, Prácticas y Bolsas para la movilidad transfronteriza.

La legislación comunitaria tiene como propósito asegurar que el reconocimiento de los estudios académicos y los títulos y cualificaciones profesionales que se obtengan en cualquier país sean igualmente válidos en toda la U.E., facilitando la libre circulación de los trabajadores, y proporcionándoles situaciones de igualdad de acceso al mercado de trabajo. Así, el/la ciudadano/ciudadana que quiera hacer prácticas o inscribirse en una bolsa de trabajo, deberá dirigirse a la Universidad o Instituto Superior, en la que quiera realizar las prácticas, a fin de pedir asesoramiento y de proceder a la inscripción y a la cumplimentación de los impresos referentes (Gabinete de Apoyo al Estudiante). Podrá también dirigirse al Instituto de la Juventud e informarse de Prácticas en el Extranjero, expresamente en la Comunidad Europea.

Programas de Movilidad:

[Erasmus](#), Leonardo [Da Vinci](#)

Universidad de Évora

<http://www.uevora.pt>

Instituto Politécnico de Beja

<http://www.ipb.pt>

Instituto Politécnico de Portalegre

<http://www.ipp.pt>

Instituto Portugués de la Juventud

<http://www.ipi.pt>

4. Derechos y Deberes del colectivo transfronterizo en materia laboral

Según la ley portuguesa los ciudadanos extranjeros tienen los mismos derechos y deberes que los ciudadanos portugueses.

Garantías de los trabajadores/as

La entidad empleadora no puede:

- Negarse, de ninguna manera, a que el trabajador/a ejerza sus derechos o aplicarle sanciones por causa de ese mismo ejercicio;
- Ejercer presión sobre el/a trabajador/a para que actúe en el sentido de influir negativamente en sus propias condiciones de trabajo;
- Obligar al trabajador/a a adquirir bienes o a utilizar servicios proporcionados por la institución o para las personas indicadas por ella;
- Disminuir la retribución o bajar la categoría profesional de los/las trabajadores/as, salvo en los casos legal o [contratualmente](#) previstos;
- No respetar los principios [deontológicos](#) y los límites de la autonomía técnica en el ejercicio profesional a los trabajadores/as a los que legalmente se les haya reconocido;
- Ofender la honra y la dignidad profesional del trabajador/a debiendo, específicamente, abstenerse de advertir, amonestar o censurar públicamente al trabajador/a;
- Interferir en la actividad sindical de los/las trabajadores/as a su servicio;
- Explorar con fines lucrativos cualquier bar, cafetería, comedores, frecuentado por los trabajadores/as;
- Despedir y readmitir un trabajador/a, aún con su acuerdo, existiendo el propósito de perjudicarle en sus derechos o ganancias ya adquiridas;
- Todos los trabajadores/as tienen derecho a desarrollar su actividad sindical, así como derecho a la huelga, siendo debidamente regulado por las normas legales en vigor;

Deberes de los/las trabajadores/as

- Observar lo dispuesto en el contrato y en las disposiciones legales y convencionales que lo rigen;
- Respetar y tratar con cortesía a la entidad empleadora, a sus representantes y usuarios superiores jerárquicos, compañeros/as de trabajo y restantes elementos que tengan alguna relación con la institución;
- Asistir al trabajo con asiduidad y puntualidad y ejercer con celo y dedicación el trabajo que le sea confiado;
- Obedecer a la entidad empleadora, a sus usuarios y a los responsables jerárquicamente superiores en todo lo que respecta a la ejecución y disciplina en el trabajo;
- Guardar lealtad a la entidad empleadora, no divulgando informaciones relativas a las instituciones y a sus responsables;

- Velar por la preservación y uso adecuado de bienes, instalaciones y equipamientos de la entidad empleadora o de los responsables
- Contribuir a la optimización de la calidad de los servicios prestados por la institución;
- Velar por la seguridad y salud, sometiéndose al examen médico anual y a los exámenes promovidos por la entidad empleadora;

Deberes de la entidad empleadora.

Son deberes de la entidad empleadora:

- Cumplir lo dispuesto en el contrato y en la legislación;
- Proporcionar a los trabajadores/as buenas condiciones de trabajo, cumpliendo las reglas de seguridad e higiene y protección de salud;
- Pagar puntualmente la retribución;
- Indemnizar al trabajador/a por los perjuicios resultantes de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales;
- Promover y facilitar el acceso a cursos de formación y reciclaje que sean de reconocido interés;
- Pasar certificados de tiempo de servicio, conforme a la legislación en vigor;
- Proporcionar a los trabajadores/as las condiciones necesarias para la realización de reconocimientos médicos anuales;

5. Desempleo

La protección en el desempleo constituye en la actualidad un tema importante en los debates de seguridad social. Teniendo en cuenta las necesidades y carencias que Portugal atraviesa, se ha pretendido llevar a cabo un esfuerzo de racionalización de procedimientos, garantizar la rapidez del proceso y la seguridad en las respectivas decisiones.

El régimen de protección de desempleo integró la nueva medida de subsidio de desempleo parcial que, contemplando una perspectiva reparadora, se inserta abiertamente en las políticas activas.

Fue oída la Comisión Permanente de Concertación Social. En el desarrollo del régimen jurídico establecido por la Ley nº 28/84, de 14 de Agosto, y en los términos de la línea c) del nº 1 del artículo 198º de la Constitución, el Gobierno Decreta, como ley general de la República, el siguiente:

Capítulo I- Medidas de reparación del desempleo

Artículo 1º- Objeto.

1- El presente artículo establece, en el ámbito del régimen general de seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena, el cuadro legal para la reparación de la eventualidad en el desempleo, sin perjuicio de lo dispuesto como instrumento internacional aplicable

2- La reparación de la situación de desempleo se realiza a través de medidas generales, pasivas y activas, así como de medidas excepcionales de causa coyuntural.

Artículo 2º- Medidas generales pasivas

Constituyen medidas generales pasivas:

- a) La concesión de la prestación de desempleo;
- b) La concesión del subsidio de desempleo inicial o inmediato a una prestación de desempleo.

Artículo 3º- Medidas generales activas

Constituyen medidas generales activas:

- a) El pago, por una sólo vez, del montante global de las prestaciones de desempleo con vista a la creación del propio empleo;
- b) La posibilidad de combinar el subsidio de desempleo parcial con el trabajo a tiempo parcial;
- c) La suspensión total o parcial de las prestaciones de desempleo durante la realización de un curso de formación profesional con compensación remuneratoria;
- d) El mantenimiento de las prestaciones de desempleo durante el periodo de ejercicio de la actividad ocupacional.

Artículo 4º- Medidas excepcionales de causa coyuntural

1-Constituyen medidas excepcionales de causa coyuntural:

- a) La reducción de plazos de garantía para el reconocimiento del derecho a las prestaciones de desempleo;
- b) La prórroga del periodo de concesión de prestaciones.

2- El cuadro legal de las medidas excepcionales de causa coyuntural es regulado por la legislación propia.

Capítulo II- Prestaciones por desempleo

Artículo 5º- Disposición general

1- La reparación de la eventualidad de desempleo a los beneficiarios comprendidos en el régimen general se efectúa mediante la atribución de prestaciones.

2- La reparación en el desempleo puede también comprender trabajadores cuyo sistema de protección social no integre la eventualidad de desempleo, en los términos establecidos en la legislación propia.

Artículo 6º- Caracterización de la eventualidad

1- Para efectos del presente artículo, es considerado desempleo toda la situación en la que hay inexistencia total e involuntaria de empleo del beneficiario con capacidad y disponibilidad para el trabajo.

2- El requisito de inexistencia total de empleo se haya aún por rellenar en las situaciones en que, acumulativamente con el trabajo por cuenta ajena, el beneficiario ejerce una actividad independiente cuyos ingresos no sobrepasen mensualmente un 50% de la remuneración mínima garantizada a la generalidad de los trabajadores.

Normas básicas de desempleo (nivel contributivo, nivel existencial)

Artículo 12º

Titulares del derecho a las prestaciones:

1- La titularidad del derecho a la prestación de desempleo y al subsidio social de desempleo es reconocida a los beneficiarios cuyo contrato de trabajo haya cesado en los términos del artículo 7º y reúnan las respectivas condiciones de atribución a la fecha del desempleo.

2- Son equiparables a los trabajadores por cuenta ajena, para efectos del número anterior, los miembros de una cooperativa no comprendidos por el régimen general de los trabajadores autónomos, que hayan cesado la respectiva actividad, por motivo que no les sea imputable en la cooperativa a la que pertenezcan

3- La titularidad del derecho a la prestación de desempleo y, en su consecuencia, al subsidio social de desempleo es aún reconocida a los beneficiarios que, siendo pensionistas de invalidez cuya calidad adquirieron en el ámbito del régimen general, y no ejerciendo simultáneamente actividad profesional, sean declarados aptos para el trabajo en examen de revisión de incapacidad solicitada por la institución.

4- La titularidad del derecho a las prestaciones de desempleo es reconocida a los beneficiarios residentes en territorio nacional.

El desempleo involuntario.

1- El desempleo se considera involuntario siempre que el cese del contrato de trabajo transcurra por:

- a) Decisión unilateral de la entidad empleadora;
- b) Caducidad del contrato no determinada por atribución de pensión;
- c) Rescisión con justa causa por iniciativa del trabajador;

2 – Se considera igualmente en situación de desempleo involuntario el trabajador que, habiendo sido catalogado por invalidez es, en posterior examen de revisión de la incapacidad realizado en los términos reglamentarios, declarado apto para el trabajo.

3- No hay empleo involuntario en los casos en que el trabajador rechace, de forma injustificada la continuación al servicio en el término del contrato, si esa continuación le hubiera sido

propuesta en el transcurso del incumplimiento, por la entidad empleadora, del plazo de aviso previo de caducidad.

4- Para efectos de lo dispuesto en la línea del artículo nº 1, se considera que hay desempleo involuntario cuando el fundamento de justa causa invocado por el trabajador no sea contradicho por la entidad empleadora o, siéndolo, el trabajador haga prueba de interposición de acción judicial contra esa entidad.

La situación de desempleo involuntario puede dar origen a tres prestaciones:

- Subsidio de desempleo;
- Subsidio social de desempleo;
- Subsidio de desempleo parcial.

Condiciones para tener derecho a las prestaciones de desempleo:

Para tener derecho a las prestaciones, debe estar apto y disponible para trabajar e inscribirse en el centro de empleo de su área de residencia.

Tiene derecho al subsidio de desempleo si trabajó como asalariado durante 540 días durante los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha del desempleo.

Tiene derecho al subsidio social de desempleo si trabajó como asalariado durante 180 días durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del desempleo. Este subsidio también es concedido a las personas que están desempleadas en el fin del periodo de concesión del subsidio de desempleo. Sin embargo, el subsidio social de desempleo sólo es concedido a trabajadores cuyo ingreso familiar «per cápita» no exceda un 80% del jornal mínimo.

La duración del subsidio de desempleo depende de la edad del trabajador, situándose entre 12 y 30 meses. Los beneficiarios con más de 45 años tienen un aumento de dos meses por cada grupo de cinco años con registro de remuneraciones en los últimos 20 años civiles que preceden al del desempleo.

El subsidio social de desempleo es concedido durante el mismo periodo, salvo que sea concedido en la secuencia del subsidio de desempleo, caso en que la duración es reducida a la mitad. Si el beneficiario tuviera 55 o más años a la fecha del desempleo el subsidio es prolongado hasta a los 60 años, edad en que puede tener acceso a la pensión de vejez. Existen también disposiciones que permiten el acceso a la pensión de vejez a los 55 años para los beneficiarios con 50 o más años a la fecha del desempleo, pero en este caso el montante de la pensión está sujeto a una reducción.

El derecho al subsidio de desempleo parcial depende de si se está recibiendo subsidio de desempleo, de celebrar contrato de trabajo a tiempo parcial y de otras condiciones relativas al montante de la remuneración del trabajo a tiempo parcial y del número de horas de trabajo. Y se tiene derecho al mismo desde la fecha del inicio del contrato de trabajo a tiempo parcial y tiene la duración correspondiente al periodo igual que reste del subsidio de desempleo en curso.

El montante de las prestaciones:

El montante diario de subsidio de desempleo es igual a un 65% de la remuneración de referencia, correspondiente a la remuneración media diaria del total de las remuneraciones de los primeros 12 meses civiles que preceden el segundo mes anterior al de la fecha del desempleo. Sin embargo, no puede ser inferior al jornal mínimo (a no ser que la remuneración de base fuera inferior a ese jornal) ni superior a tres veces ese montante. El montante del subsidio social de desempleo es del 80% o un 100% del jornal mínimo mensual más elevado

garantizado por ley, conforme se trate de beneficiarios aislados o con agregado familiar, y no puede ser superior al valor de la remuneración de referencia. El montante del subsidio de desempleo parcial corresponde a la diferencia entre el valor del subsidio de desempleo, incrementado el 25% de este valor, y el de la remuneración por trabajo a tiempo parcial.

Las prestaciones de desempleo deben ser requeridas en el CDSSS que le corresponda al trabajador por su área de residencia, en el plazo de 90 días a contar desde la fecha del desempleo, en impreso de modelo propio, acompañado de declaración de la entidad empleadora que certifique la situación de desempleo y de la fecha de la última remuneración pagada, así como de declaración del centro de empleo del área de residencia, que acredite la evaluación de la capacidad y de la disponibilidad para el trabajo.

Prestaciones familiares

Son concedidas las siguientes prestaciones:

- Subsidio familiar a niños y jóvenes;
- Subsidio por frecuencia de establecimiento de educación especial;
- Subsidio mensual vitalicio;
- Subsidio por asistencia de tercera persona;
- Subsidio de funeral.

El derecho al subsidio de funeral resulta del fallecimiento del beneficiario o de los siguientes miembros de su familia: cónyuge, descendientes a cargo, descendientes titulares del subsidio mensual vitalicio y ascendentes a cargo. En cualquiera de los casos los gastos tienen que ser comprobados. Los hijos o equiparados (hijastros, adoptados, tutelados, etc.) de los beneficiarios tienen derecho a todas las prestaciones de concesión continuada. Sólo puede ser concedida una prestación en estos casos, aunque haya más de un beneficiario con derecho a la prestación. Al subsidio familiar de niños y jóvenes se le incrementa una bonificación en caso de deficiencia. Este subsidio es más elevado en los 12 primeros meses de vida y puede ser revalorizado a partir del tercer descendiente con derecho.

Condiciones para tener derecho a las prestaciones y duración de estas:

La concesión de prestaciones depende de la existencia de registro de remuneraciones, en nombre del beneficiario, en los 12 meses que preceden el segundo mes anterior al de la fecha de la entrega del requerimiento o de la verificación del hecho determinante de la concesión (esta condición no es exigida a los pensionistas). Depende de que el familiar esté a cargo del beneficiario y no ejerza actividad profesional comprendida por régimen de protección social obligatorio.

El subsidio familiar de niños y jóvenes es concedido a los descendientes, hasta que hacen los 16 años (o 24 años tratarse de deficientes). Sin embargo, puede ser concedido a partir de los 16 años hasta los 18, 21 o 24 desde que estén matriculados en la enseñanza básica, secundaria o superior, respectivamente, o en curso de formación profesional y que no se beneficien de bolsas de estudio, subsidios de formación o remuneración de práctica (superiores a dos tercios del jornal mínimo).

La bonificación por deficiencia se destina a los descendientes portadores de deficiencia con edad inferior a 24 años que frecuenten o estén ingresados en establecimiento especializado o necesiten de apoyo individualizado pedagógico y /o terapéutico específico.

El subsidio por frecuencia de establecimiento de educación especial es atribuido a los descendientes portadores de deficiencia con edad inferior a 24 años que frecuenten establecimiento de educación especial particular con o sin fines lucrativos y que necesiten de apoyo individualizado fuera del establecimiento.

El subsidio mensual vitalicio es atribuido a descendientes con edad superior a 24 años, portadores de deficiencia que los imposibilite de asegurar su subsistencia a través del ejercicio de una actividad profesional. El subsidio por asistencia de tercera persona es concedido a los descendientes que vayan a recibir el subsidio familiar, para niños y jóvenes, con bonificación por deficiencia o el subsidio mensual vitalicio y dependan y tengan asistencia de tercera persona de, por lo menos, seis horas diarias, para asegurar sus necesidades básicas.

La duración de las prestaciones de concesión continuada es variable. A partir del momento en que el hijo en cuestión hace 16 años, el subsidio familiar a niños y jóvenes sólo seguirá siendo pagado cuando se pruebe su frecuencia en los varios grados de enseñanza arriba indicados. La bonificación por deficiencia es concedida hasta a los 24 años, mientras que el subsidio vitalicio puede ser concedido por un periodo indeterminado, mientras el hijo deficiente no reciba una pensión de invalidez no contributiva.

El montante de las prestaciones:

El montante del subsidio familiar para niños y jóvenes es determinado en función de tres escalafones de ingreso y toma como referencia el salario mínimo nacional (SMN):

- Primer escalafón: hasta 1,5 veces el SMN;
- Segundo escalafón: superiores a 1,5 veces el SMN y hasta ocho veces el SMN;
- Tercer escalafón: superiores a ocho veces el SMN.

El montante de la bonificación por deficiencia es variable en función de tres escalafones de grupos de edad y el montante del subsidio por frecuencia de establecimiento de educación especial varía de acuerdo con el valor de la mensualidad y del ingreso del agregado familiar. Los montantes de las restantes prestaciones son fijos y todos ellos son actualizados periódicamente, normalmente una vez por año.

Debe requerir las prestaciones familiares en el Centro Distrital que le corresponda, en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que ocurrió el hecho determinante de la protección, en impreso propio, acompañado de los documentos de prueba indicados en el expresamente:

- El certificado de nacimiento, la cédula o el documento de identidad del hijo en relación al cuál pide la prestación;
- Fotocopia de la tarjeta de estudiante o documento acreditativo de la matrícula pasada en el establecimiento de enseñanza (subsidio familiar a niños y jóvenes de los 16 a los 24 años);
- Un certificado médico realizado por los servicios competentes, si el hijo fuera portador de deficiencia;
- Una declaración médica certificando que el hijo deficiente necesita de cuidados especiales, si pide subsidio para frecuencia de establecimiento de educación especial;
- Certificado de fallecimiento, para las respectivas prestaciones;
- Información médica y fotocopia del documento de identidad (BI) de la persona que presta asistencia (en el caso del subsidio por asistencia de tercera persona);
- Si es trabajador asalariado, tiene derecho a las prestaciones familiares portuguesas para los miembros de su familia residentes en los Estados miembros de la UE;

Prestaciones no contributivas

El régimen de solidaridad del Sistema de Protección Social de Ciudadanía prevé la concesión de las siguientes prestaciones:

Invalidez:

- Pensión social de invalidez, complemento por dependencia;

Vejez:

- Pensión social de vejez;
- Complemento por dependencia;

Muerte:

- Pensión de viudedad;
- Pensión de orfandad;
- Complemento por dependencia;

Prestaciones familiares:

- Subsidio familiar para niños y jóvenes con bonificación por deficiencia;
- Subsidio por frecuencia de establecimiento de educación especial;
- Subsidio por asistencia de tercera persona;
- Ingreso mínimo garantizado.

Beneficiarios

Tienen derecho a una pensión no contributiva las personas de edad igual o superior a 65 años y las personas mayores de 18 años que sufran incapacidad permanente para toda y cualquier profesión.

El complemento por dependencia es concedido a los titulares de las pensiones de invalidez y de vejez y de supervivencia no contributivas que reúnan las condiciones referidas a la sección 5 en relación a esta prestación. Tienen derecho a la pensión de viudedad los cónyuges de pensionistas fallecidos que, antes de la muerte, recibían una pensión no contributiva, si el interesado no tuviera derecho a una pensión propia. La pensión de huérfano es concedida a los huérfanos menores.

Tienen derecho a las prestaciones familiares no contributivas las mismas categorías de niños y jóvenes que tienen derecho a las prestaciones contributivas paralelas referidas en la sección 9. El ingreso mínimo garantizado se destina a individuos y agregados familiares en situación de grave carencia económica dependiendo su concesión de tener residencia legal en Portugal, de tener edad superior a 18 años y de otras condiciones. La situación de grave carencia es evaluada en función de ciertos parámetros (por ejemplo cuando los ingresos de un individuo aislado sean inferiores a un 100% del valor de la pensión social).

Condiciones para tener derecho a las prestaciones y duración de estas

Las prestaciones atrás referidas sólo pueden ser concedidas a personas que no estén comprendidas en los regímenes contributivos o que, aunque lo estén, no reúnan las condiciones exigidas cuando el riesgo se verifica. Además de eso, las prestaciones sólo son concedidas a personas residentes en Portugal que se encuentran en condiciones económicas precarias.

La duración de las prestaciones depende, en primer lugar, de la continuación de las condiciones para su concesión al refugio del régimen no contributivo.

En segundo lugar, las pensiones y las prestaciones familiares cesan de forma idéntica a las del régimen contributivo, debido a la edad, a la escolaridad, al cese de la invalidez y a la muerte.

Montante de las prestaciones

El montante de las pensiones de invalidez y de vejez no contributivas es fijo, siendo normalmente actualizado una vez por año. El montante de la pensión de huérfano es igualmente fijo, pero depende del número de hijos. La pensión de viudedad es igual a un 60%

de la pensión de vejez no contributiva. El montante de las prestaciones familiares es concedido en los mismos términos establecidos para el régimen general.

El complemento por dependencia es atribuido de acuerdo con los siguientes porcentajes: situación de dependencia de primer grado -un 45% del valor de la pensión social; situación de dependencia del segundo grado -un 85% del valor de la pensión social.

El montante del ingreso mínimo garantizado se calcula en función al valor de la pensión social del régimen no contributivo y varía en función del agregado familiar y de los respectivos ingresos, siendo igual a la diferencia entre el valor establecido como ingreso mínimo de la familia y el valor de sus ingresos.

Todas las prestaciones deben ser pedidas al Centro Distrital de Solidaridad y Seguridad Social que comprende el área de residencia del interesado. Debe adjuntar al impreso documentos de identificación (certificado de nacimiento, documento de identidad), una declaración acreditativa del nivel de ingresos y los documentos referidos en las secciones anteriores relativamente a las mismas situaciones.

Debe contactar:
www.seg-social.es
www.iefp.pt

5.1. Normativa básica para trabajadores/as transnacionales

Una persona desempleada puede desplazarse a otro país de la Unión Europea, a la búsqueda de empleo. Para eso debe cumplir los siguientes requisitos:

-El trabajador para que pueda ejercer cualquier actividad en Portugal, tiene que obtener una autorización del SEF, autorización de permanencia y de residencia, tiene que inscribirse en la Seguridad Social y en la Repartición de Finanzas y también en el Instituto de Empleo y Formación Profesional, de la localidad donde pretende instalarse.

-La conservación del derecho a las prestaciones, es de un máximo de seis meses, desde el tiempo que reste de prestación según la legislación del país de donde el derecho sea mayor. Si la persona desplazada regresa a su país competente antes de que pasen los tres meses, debe recibir las prestaciones conforme a la legislación de dicho Estado-Miembro, en pago de eso, pierde todo el derecho, si no vuelve antes del final del tal periodo. Esta regla sólo se aplica si no se encuentra otro empleo, en el país al cuál se desplaza, porque, de lo contrario, este último país se convierte en el Estado del último empleo y de ahí que sea el responsable de las prestaciones.

-Debe solicitarse a la institución del Estado-miembro competente, el correspondiente certificado, que certifique que continúa teniendo derecho a las prestaciones (formularios) y presentarlo a los servicios de empleo del lugar donde el trabajador pretende fijarse.

-Si el trabajador no presenta el formulario correspondiente, las entidades gestoras de este último país pueden solicitar este documento a la institución competente.

Pago de las prestaciones:

Los subsidios deben ser pagados por la institución del estado donde el trabajador busca empleo, la institución del país competente está obligada a rembolsar el valor de las prestaciones, anticipadas por el Estado de destino.

Si el trabajador después de trabajar en otro país, regresa a Portugal, debe traer el formulario correspondiente al reconocimiento de las cotizaciones de la Seguridad Social y aún así, deberá trabajar algún tiempo en Portugal, para que pueda solicitar aquí la prestación de desempleo.

5.2. Normativa básica para trabajadores/as transfronterizos/as

En lo que se refiere al subsidio de desempleo, los trabajadores transfronterizos, tienen un tratamiento diferenciado del que está previsto para los restantes desempleados. Como regla general, estos trabajadores pueden beneficiarse del subsidio de desempleo en el país donde residen.

Así, un trabajador que resida en España y haya finalizado su contrato de trabajo en Portugal, que cumplió los requisitos establecidos por ley, deberá solicitar el subsidio de desempleo a la Seguridad Social Española, de acuerdo con su legislación.

Para eso, deberá dirigirse al Instituto de Empleo y Formación Profesional e inscribirse (buscar empleo), después deberá presentarse en el Centro de la Seguridad Social de su área de residencia, en España, adjuntando la siguiente documentación:

- Impreso emitido por el IEFP
- Declaración de inscripción en el Centro de Empleo de (España)
- Certificado de residencia emitido por la Junta de Freguesia
- Fotocopia de la última declaración del IRS

Los requisitos necesarios para pedir subsidio de desempleo son los siguientes:

- Ser trabajador residente o transfronterizo, de acuerdo con las definiciones de la normativa;
- Tener residencia en España;

En caso de que el trabajador se encuentre en situación de desempleo parcial, debe pedir el subsidio de desempleo parcial, en la institución competente del país donde ejerza su actividad.

Artículo 12º/Subsidio de desempleo parcial

El montante del subsidio de desempleo parcial corresponde a la diferencia entre el valor del subsidio de desempleo incrementado el 35% de este valor y el de la remuneración por trabajo a tiempo parcial.

El trabajador transfronterizo por cuenta propia, en situación de desempleo total, gozará del subsidio establecido por la legislación del Estado Miembro donde resida. Estas prestaciones serán pagadas y soportadas por la institución del lugar de residencia.

El trabajador transfronterizo que no ejerce una actividad (parcialmente o por el hecho de haber habido una parada parcial de la empresa) gozará del subsidio según lo dispuesto en la legislación del Estado donde trabaja. Este subsidio será garantizado por la institución competente del Estado donde trabaja (Seguridad Social), una vez que pase a disposición de los servicios de empleo alentejanos (IEFP).

El trabajador que tenga derecho a subsidio de desempleo pagado por Portugal, deberá solicitarlo al IEFP y al regresar España, deberá tener en su posesión los formularios correspondientes a la garantía del subsidio de desempleo en el otro país.

Toda la información relativa a estas cuestiones estará disponible en la página del IEFP y de la Seguridad Social:

www.seg-social.es

www.iefp.pt

6. Seguridad Social

6.1. Organización general y Medidas de Coordinación

En Portugal, es el Instituto de Solidaridad y Seguridad Social (ISSS) quien gestiona el Sistema de Seguridad Social. Depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Sistema comprende un régimen general contributivo, que se aplica a los trabajadores por cuenta propia, a los dependientes y a las personas a su cargo, y también un régimen no contributivo, que presta asistencia a las personas no beneficiarias del Régimen Contributivo.

Para beneficiarse de los subsidios sociales, el/la trabajador/a deberá estar inscrito en el Centro Regional de Seguridad Social correspondiente a su lugar de residencia o trabajo y recibirá un carné de beneficiario de Seguridad Social.

La Seguridad Social tiene como objetivo servir y proteger a los/as trabajadores/as y sus respectivas familias en situaciones de falta o disminución de su capacidad para el trabajo, de desempleo involuntario y de muerte, así como garantizar el apoyo en caso de cargas familiares. Deberá proteger también a las personas que se encuentran en situaciones carenciales de los medios de subsistencia.

Para más información sobre la Seguridad Social portuguesa, consulte la página oficial:
www.seg-social.pt

La tarjeta sanitaria europea

La tarjeta sanitaria europea es un nuevo documento que sustituye los formularios utilizados para la acreditación del derecho a la asistencia sanitaria en caso de estancia temporal por motivos de trabajo, estudios, turismo, etc., en el territorio del Espacio Económico Europeo (Unión Europea, Noruega, Islandia, Liechtenstein) y en Suiza. El modelo de tarjeta es idéntico en cada estado.

La Tarjeta Sanitaria Europea se dirige tanto a los titulares del derecho a la asistencia sanitaria (trabajadores y pensionistas) como a sus beneficiarios y a cada uno de ellos, se les expedirá de forma individual y será intransferible.

La expedición de la tarjeta se efectuará en el acto, a solicitud del interesado, en los Departamentos de apoyo de la Seguridad Social de cada región.

En el caso de trabajadores y beneficiarios la validez de la tarjeta será de un año salvo determinadas excepciones. En el caso de pensionistas de la Seguridad Social portuguesa, residentes en Portugal, la tarjeta tendrá una validez de cuatro años.

Es importante que antes de realizar cualquier desplazamiento al extranjero, se compruebe que el período de validez de la tarjeta alcance hasta la fecha prevista de regreso. Si no es así, se solicitará una nueva tarjeta, para asegurar la cobertura durante tal estancia.

La tarjeta tiene validez en Alemania, Austria, Bélgica, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Islandia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, España, Reino Unido, Suecia y Suiza.

www.seg-social.pt
www.min-saude.pt

6.2. Contribuciones básicas de la Seguridad Social

Cualquier trabajador/a portugués/a (transnacional o transfronterizo/a) está legalmente obligado a descontar un porcentaje de su salario para la Seguridad Social. Además, casi toda la financiación de la Seguridad Social está soportada por esas cotizaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as que cotizan tienen los mismos derechos, independientemente de la remuneración de cada uno/a. Sin embargo, aún existen esquemas diferentes dentro de los regímenes, como por ejemplo, lo que se aplica a los trabajadores independientes y por cuenta propia y a los jugadores de fútbol o a los artistas.

Para tener derecho a las prestaciones no basta cotizar. Es necesaria la inscripción o identificación de los descuentos efectuados. Debe, a tal efecto, entregarse el boletín cuando se comience a cotizar para la Seguridad Social, o hacer que en el número de beneficiario consten las hojas de la empresa con la respectiva declaración del vínculo y las prestaciones diferenciadas.

La entidad empleadora está obligada a descontar un 23,75% de sus rendimientos, el/la trabajador/a un 11%, de forma que, en total sea descontado un 34,75%.

Además existen otros impuestos que se aplican en función de la protección social pertinente. Para más información consulte la página oficial de la Seguridad Social:

www.seg-social.pt

6.3. Prestaciones básicas de la Seguridad Social

La Ley de Bases prevé dos regímenes: General y no contributivo. Pero además de esta clasificación legal, podemos considerar la existencia de regímenes obligatorios y voluntarios (en estos últimos se incluye la Seguridad Social voluntaria). A su vez, el Régimen General incluye trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.

El Régimen General es el que otorga mayor número de prestaciones. Estas pueden clasificarse en diferidas e inmediatas. Las inmediatas incluyen las prestaciones familiares (además de las prestaciones de acción social), que se pagan en dinero o en especie.

Pero además de la obligatoriedad de la inscripción existen condiciones específicas para otorgar las prestaciones como son el plazo mínimo de contribución o equivalente (plazo de garantía).

El pago de las prestaciones es responsabilidad de los Centros Regionales, Cajas de Sanidad y Centro Nacional de pensiones, sin perjuicio de prestaciones específicas pagadas por otras instituciones.

Las prestaciones de la Seguridad Social están exentas de cualquier tasa, contribuciones o impuestos, con excepción de las pensiones que están sujetas a IRS desde que ultrapasen un valor correspondiente fijado en el CIRS.

La incapacidad temporal

La incapacidad temporal surge cuando el trabajador está incapacitado para ejercer su actividad por razones ajenas a su voluntad, como por ejemplo enfermedad. El subsidio por enfermedad es una prestación monetaria que pretende sustituir la remuneración del beneficiario cuando éste no pueda trabajar por enfermedad. Es competencia del médico declarar la baja. Por su parte, el beneficiario tiene derecho a subsidio tras seis meses de cotización.

Cuando hay un período de baja prolongada, una alta y una nueva baja pasados 30 días o más, es necesario verificar si, en los cuatro meses anteriores al mes que precede la nueva baja hubo, por lo menos, 12 días de trabajo.

El montante diario del subsidio por enfermedad corresponde a un 65% de la remuneración mínima diaria definida por la fórmula: $r/180$ (r representa el total de remuneraciones registradas en los 6 meses que preceden el tercer mes anterior a la fecha de la baja)

Maternidad, paternidad y adopción

“Los padres y las madres tienen derecho a la protección de la sociedad y del Estado en la realización de su insustituible acción en relación a los hijos, especialmente en la educación, con garantías de realización profesional y participación en la vida cívica del país. La maternidad y la paternidad constituyen valores sociales fundamentales.”

“La ley regula la atribución a las madres y a los padres de derechos de dispensa de trabajo por un período adecuado, de acuerdo con los intereses del niño y las necesidades del agregado familiar.” (Constitución, artículo 68, números 1,2 y 4).

Artículo 35º. *Permiso de maternidad*

1. La trabajadora tiene derecho a un permiso por maternidad de 120 días consecutivos, 90 de los cuáles necesariamente a continuación del parto, pudiendo los restantes ser gozados total o parcialmente, antes o después del parto.
2. En el caso de nacimientos múltiples, el periodo de permiso de 120 días se incrementa en 30 días más por cada gemelo/a a partir del/a primero/a.
3. En las situaciones en las que el ejercicio de las funciones profesionales por parte de la trabajadora puedan ser causa de riesgo clínico para la trabajadora o el feto, independientemente del motivo que determine ese riesgo, si no se le garantiza a la trabajadora el ejercicio de funciones compatibles con su estado, la trabajadora tiene derecho a solicitar permiso antes del parto por el tiempo necesario para prevenir el riesgo, fijado por prescripción médica, sin perjuicio del permiso por maternidad establecido en el punto 1.
4. Es obligatorio el disfrute de, al menos, seis semanas de permiso de maternidad a continuación del parto.
5. En caso de hospitalización de la madre o del niño durante el periodo de permiso después del parto, este periodo se suspende, a petición de la madre, durante el tiempo de ingreso hospitalario.
6. El permiso previsto en el nº1, con una duración mínima de 14 días y máxima de 30, se atribuye a la trabajadora en caso de aborto espontáneo, así como en las situaciones previstas en el artículo 142º del Código Penal.

Artículo 36º. *Permiso de paternidad*

1. El padre tiene derecho a un permiso por paternidad de cinco días útiles, seguidos o intercalados, que tienen que ser obligatoriamente disfrutados en el primer mes a continuación del nacimiento del hijo.
2. El padre tiene derecho a un permiso por un período de duración igual a aquel al que la madre tendría derecho normalmente, o al restante de aquel período en el caso de que la madre haya gozado algunos días de permiso, en los siguientes casos:
 - incapacidad física o psíquica de la madre y mientras ésta se mantenga
 - muerte de la madre
 - decisión conjunta de los padres
3. En el caso de muerte de la madre, el período mínimo de permiso asegurado al padre es de 30 días.

4. La muerte o incapacidad física o psíquica de la madre no trabajadora durante el período de 120 días inmediatamente a continuación del parto otorga al padre los derechos previstos en los números 2 y 3.

Artículo 38º. *Adopción*

1. En el caso de adopción de menor de 15 años, la persona adoptante tiene derecho a 100 días consecutivos de permiso para acompañamiento del menor, con inicio a partir de la resolución judicial o administrativa que refieran los documentos legales que regulen la adopción.
2. Si los/as adoptantes son dos, el permiso especificado en el apartado anterior puede ser repartido entre ellos.

Incapacidad permanente

Para obtener la invalidez, además de la voluntad del beneficiario, que debe ser manifestada mediante un requerimiento, es necesario presentar un informe médico y ser considerado no apto para el trabajo por los servicios de verificación de incapacidades permanentes.

El periodo de cotización necesario para requerir la declaración de invalidez es de 60 meses, pudiendo este período no ser exigible cuando se tenga una baja prolongada de duración superior a 1095 días.

En caso de no haber alcanzado los 60 meses de cotización o no haber agotado los 1095 días de subsidio por enfermedad, pero siempre que se haya completado el plazo de cotización cuando estaba en vigor la legislación anterior, podrá obtener la invalidez con 36 meses de cotización.

Una persona declarada inválida, considerada incapaz para cualquier profesión, no puede trabajar. Sin embargo, si el tribunal lo declaró incapaz sólo para determinada profesión, puede desarrollar otra actividad siempre que los ingresos obtenidos no sean superiores al doble de la remuneración media que se utilizó para el cálculo que la pensión.

Son posibles las pensiones de valor inferior a la pensión mínima en los casos en que los/as beneficiarios/as ya tengan otras pensiones en Portugal o en el extranjero, no pudiendo en cualquier caso la pensión ser inferior al valor de la pensión social.

Las pensiones pueden suspenderse si se dejan de verificar los requisitos de su contribución, o si el/la beneficiario/a no cumpliera con las pruebas que le fueran solicitadas, concretamente la prueba de vida.

La pensión por invalidez corresponde a un porcentaje del 2,2% por cada año civil, aplicada a un sueldo medio y calculado teniendo en cuenta las remuneraciones registradas en los cinco mejores años de los últimos diez.

Protección familiar (viudedad, orfandad, jubilación)

Prestaciones de vejez

La vejez puede conllevar derecho a:

- una pensión de vejez
- un complemento por dependencia

Tienen derecho a una prestación por vejez todos/as los trabajadores/as inscritos en un régimen contributivo de la seguridad social.

Condiciones para tener derecho a las prestaciones y duración de las mismas:

Tiene derecho a una pensión de vejez la persona que alcanza la edad de jubilación habiendo cotizado a la seguridad social durante el periodo exigido. La edad de acceso a la pensión es de 65 años. Sin embargo, existen disposiciones que permiten que la pensión pueda solicitarse antes o después de los 65 años, bajo ciertas condiciones.

En el caso de que la pensión se solicite a partir de los 55 años (y se tenga también completado los 30 años civiles con registro de remuneraciones) el montante de la pensión está sujeto a una reducción.

Por el contrario, solicitar la pensión después de los 65 años (desde que haya completado 40 años civiles con registro de remuneraciones) conlleva el derecho a una bonificación que incrementa el valor de la pensión.

Existen otras disposiciones que permiten la jubilación anticipada en determinadas circunstancias.

El montante de las prestaciones es:

El montante de la pensión de vejez se calcula multiplicando un 2% por cada año civil por, al menos 120 días de cotización, por la remuneración media de los 10 años con remuneraciones más elevadas en los últimos 15 años. El montante de la pensión no puede ser inferior a un 30% ni superior a un 80% de su remuneración media anterior. Se garantiza un valor mínimo de pensión que varía en función del número de años de cotización y oscila entre un 65% y un 100% del salario mínimo nacional. En el caso de que el montante de la pensión sea inferior a los valores mínimos garantizados es incrementado con un complemento social correspondiente a la diferencia entre el valor garantizado y la pensión del régimen general.

El mes de diciembre los pensionistas reciben un subsidio de Navidad y el mes de julio una mensualidad cuyos montantes son iguales a los de la pensión.

Se permite cobrar la pensión de vejez junto con los ingresos del trabajo

La pensión de vejez se solicita enviando el formulario correspondiente al Centro Nacional de Pensiones (la dirección se indica en la sección 11) o al Centro de Solidaridad y Seguridad Social de área acompañado de los documentos pertinentes. El complemento por dependencia se solicita a través del impreso correspondiente acompañado de los documentos requeridos para la pensión de vejez y de elementos de identificación de la persona o entidad que presta asistencia.

Subsidios por defunción y pensiones de supervivencia

La muerte de personas beneficiarias de los regímenes contributivos de la seguridad social puede conllevar los siguientes derechos a sus supervivientes:

- Una pensión de supervivencia
- Un subsidio por defunción
- Un complemento por dependencia

Tienen derecho a las prestaciones de supervivencia, en primer lugar, el cónyuge, excónyuge o persona en situación idéntica a la del cónyuge y los hijos o equiparados. A falta de éstos, los ascendientes o afines que estaban a cargo del beneficiario a la fecha de la muerte pueden tener derecho a las prestaciones.

Condiciones para tener derecho a las prestaciones y duración de éstas:

El derecho a pensión de supervivencia depende del cumplimiento de varias condiciones por parte del fallecido y de sus supervivientes. El fallecido debe haber cotizado durante, al menos, 36 meses a la fecha de la defunción.

En cuanto a los supervivientes, el cónyuge o excónyuge debe, en principio, recibir en la fecha de la defunción una pensión alimenticia. El derecho de la persona en situación de unión de hecho depende de haber vivido durante más de dos años en situación idéntica a la de los cónyuges y de haberle sido reconocido judicialmente el derecho a la pensión alimenticia. Los hijos o equiparados tienen derecho a la pensión hasta que cumplan 18 años, manteniéndose el derecho hasta los 25 o hasta los 27 años si se está estudiando, y sin límite de edad cuando se trate de deficientes que sean destinatarios de prestaciones familiares.

El subsidio por defunción es atribuido a los familiares independientemente de la verificación del periodo de cotización. Si no existieran familiares con derecho a subsidio, puede pagarse un subsidio para los gastos del funeral a quien los haya efectuado.

El complemento por dependencia se concede a los pensionistas por supervivencia que se encuentren en situación de dependencia y que no puedan practicar con autonomía las actividades esenciales de la vida cotidiana.

Montante de las prestaciones:

El montante de la pensión de supervivencia consiste en un porcentaje de la pensión que el/la fallecido/a recibía o habría recibido si estuviera incapacitado/a o jubilado/a en la fecha del fallecimiento. Este porcentaje se eleva a:

- un 60% para el cónyuge o excónyuge o un 70% para ambos
- un 20%, un 30% o un 40% para los hijos o equiparados, en función de que sean uno, dos o más. Estos porcentajes se incrementan en un 40%, un 60% o un 80% cuando no existe cónyuge, excónyuge o superviviente.

Los meses de diciembre y julio, los pensionistas reciben un subsidio de Navidad y una decimocuarta paga cuyos montantes son iguales al de la pensión.

El subsidio de defunción se paga de una sola vez y es igual a seis veces un salario de referencia, que no puede ser igual al salario mínimo nacional. La mitad del salario se paga al cónyuge o excónyuge y la mitad a los hijos o equiparados. Si una de estas categorías de supervivientes no existiera, el montante total del subsidio de defunción se pagaría a la otra categoría.

El montante del complemento por dependencia se calcula con respecto al valor de la pensión social del régimen no contributivo y varía de acuerdo con el grado de dependencia: situaciones de dependencia de primer grado- un 50% del montante de la pensión social; situaciones de dependencia de segundo grado- un 90% del montante de la pensión social.

Puede requerir una pensión de supervivencia y/o un subsidio por defunción a través del impreso correspondiente que deberá remitir al Centro Nacional de Pensiones o al Centro de Solidaridad y Seguridad Social de su área de residencia (las direcciones se indican en la sección 11). Se debe adjuntar a la solicitud el certificado de nacimiento del fallecido, xxx y fotocopia de su Documento Nacional de Identidad.

La pensión de invalidez y el complemento por dependencia deben solicitarse en el Centro de su área de residencia a través del impreso correspondiente acompañado de los documentos que en él se indican (fotocopia del Documento Nacional de Identidad y de la tarjeta de

contribuyente del solicitante, elementos de identificación de la persona/ entidad que presta asistencia en el caso del complemento por dependencia
El sistema de verificación de incapacidades del Centro de Solidaridad y Seguridad Social decide sobre el grado de dependencia, en función de la gravedad.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Artículo 284º- Delimitación de accidente de trabajo

1- Es accidente de trabajo el siniestro, entendido como acontecimiento súbito e imprevisto, sufrido por el trabajador en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo.

2- A estos efectos se entiende por:

a) lugar de trabajo: todo lugar en el que el/la trabajador/a se encuentra o deba dirigirse por motivos de trabajo y en el que esté directa o indirectamente sujeto al control del/la empleador/a.

b) tiempo de trabajo: además de la jornada laboral, el tiempo que precede su inicio, en actos de preparación o relacionados con él, y lo que le sigue en actos también con él relacionados, e incluso las interrupciones normales o forzosas de trabajo.

También es accidente de trabajo el que sucede en el trayecto de ida o regreso del lugar de trabajo, en el ejercicio de servicios que solicite el empleador/a, en el ejercicio del derecho de reunión o de representación colectiva, en formación profesional, en búsqueda de empleo, o fuera del tiempo o lugar de trabajo si se está realizando una tarea solicitada por el empleador/a.

Artículo 285º- Extensión del concepto- Qué es lo que se considera tiempo o lugar de trabajo

Se considera que el tiempo incluye el período normal de trabajo, o el que le precede o le sigue, y también las interrupciones lógicas o forzosas.

Artículo 310º- Lista de enfermedades profesionales

La lista organizada de enfermedades profesionales está publicada en el Diario de la República.

Artículo 311º- Indemnización

1- El derecho a la indemnización por enfermedades profesionales previsto en el nº1 del artículo anterior presupone que se verifiquen las siguientes condiciones:

a) estar el/la trabajador/a afectado/a por la correspondiente enfermedad profesional

b) haber estado el/la trabajador/a expuesto al respectivo riesgo por la naturaleza de la industria, actividad o condiciones, ambiente y técnicas de trabajo habituales.

2- Las indemnizaciones y pensiones correspondientes a las enfermedades profesionales se calculan tomando como base la retribución recibida por el enfermo durante el año anterior al cese de la exposición al riesgo o a la fecha del diagnóstico final de la enfermedad.

3- Las responsabilidades a las que se refiere el artículo 305º con respecto a las enfermedades profesionales son asumidas por el Centro Nacional de Protección contra los riesgos profesionales.

4- Las prestaciones establecidas por el Centro Nacional de Protección contra los Riesgos Profesionales se aplican en el plazo ordinario de prescripción.

Artículo 312º- Evaluación, graduación y reparación de las enfermedades profesionales. La evaluación, graduación y reparación de las enfermedades profesionales diagnosticadas es responsabilidad exclusiva del Centro Nacional de Protección contra los riesgos profesionales.

Artículo 282º- Trabajador/a extranjero/a

Los/as trabajadores/as extranjeros/as que ejerzan su actividad en Portugal y sus familiares tienen derecho a la reparación de los daños sobrevivientes a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Si la empresa donde ejercen sus actividad los/as trabajadores/as extranjeros/as fuera extranjera, puede no aplicarse el presente régimen si la actividad de aquéllos fuera temporal.

Los trabajadores/as portugueses/as y los/as extranjeros/as residentes en Portugal que sufran accidentes en el extranjero al servicio de empresas portuguesas tienen derecho a la reparación regulada en el presente reglamento, pudiendo optar al régimen vigente en el lugar trabajo si lo hubiera.

Para más información consulte:

igt@idict.gov.pt

www.idict.igt.gov.pt

6.4. Normativa básica para el/la trabajador/a desplazado/a o transfronterizo/a

Artículo 87º- Igualdad de tratamiento (Artículo en vigor en la Constitución Portuguesa).

El trabajador extranjero que esté autorizado a ejercer una actividad profesional subordinada en territorio portugués goza de los mismos derechos y está sujeto a los mismos deberes que el trabajador/a con nacionalidad portuguesa.

Artículo 648º- Trabajador extranjero.

Constituye un delito la violación de lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del artículo 92º:

1. El/la trabajador/a puede trabajar para varias empresas entre las que exista una relación societaria siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El contrato de trabajo se realice por escrito y estipule la actividad, lugar y horario normal de trabajo.
- Figuren todas las empresas empleadoras.
- Esté identificado el/la empleador/a que representa a los/as demás en el cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos que sobrevienen por el contrato de trabajo.

2. Lo dispuesto en el punto anterior se aplica también a los/as empleadores/as que, independientemente de la naturaleza societaria, mantengan estructuras organizativas comunes.

Para más información contacte con la Seguridad Social:

www.seg-social.pt

También puede contactar con el Ministerio de Sanidad:

www.min-saude.pt

Las leyes comunitarias sobre coordinación de los regímenes de la Seguridad Social de los Estados Miembros están reconocidas en los reglamentos número: 1408/71 y 574/72.

Los/as trabajadores/as transfronterizos/as que residen en Extremadura y trabajan en Alentejo serán acogidos por el Sistema Nacional de Seguridad Social portugués, así como su familia, independientemente de que ésta resida en España, disfrutando de los mismos beneficios sociales que se prestan a los/as ciudadanos/as portugueses/as.

En relación a las prestaciones familiares, las denominadas “prestaciones por hijo/a a cargo” son concedidas por la Seguridad Social portuguesa a los/as progenitores/as (en función de los límites de rendimientos anuales). Los/as trabajadores/as podrán solicitar esta prestación independientemente de que los hijos residan en Portugal o en España y siempre que no tengan derecho en España a una prestación análoga.

Si el cónyuge u otro miembro de la familia de aquellos/as trabajadores/as ejerciera una actividad profesional en España, será éste el estado encargado de la retribución de las prestaciones familiares.

Las prestaciones no remuneradas por enfermedad, maternidad o subsidio, se rigen por normas especiales en lo que respecta a los/as trabajadores/as transfronterizos/as. Tienen derecho a percibir las prestaciones de enfermedad y maternidad en especie, en el país de residencia o en el país donde trabajan. Si estuvieran registrados/as como desempleados/as pueden beneficiarse del subsidio de desempleo en su país de residencia.

Para beneficiarse plenamente de sus derechos los/as trabajadores/as fronterizos/as deben estar inscritos en la Seguridad Social portuguesa, es muy importante a efectos de beneficios inmediatos y futuros.

Para tener derecho a las prestaciones sociales, los beneficiarios y los miembros de su familia deberán rellenar los formularios reglamentarios para la verificación de sus derechos y la cooperación de las instituciones de Seguridad Social de ambos países.

Consulte la página oficial:

www.seg.social.pt

Un trabajador/a que ejerza su actividad profesional por cuenta propia en Portugal, pasa a cotizar en el régimen de Seguridad Social portugués, teniendo derecho a la asistencia médica prevista por la legislación portuguesa.

Para beneficiarse plenamente de la asistencia sanitaria en Portugal, por enfermedad o maternidad, el/la trabajador/a deberá dirigirse a la Delegación Regional de Salud más próxima con su carné de identidad y solicitar un carné de salud que le reconocerá el derecho a esa asistencia.

En el caso de los/as trabajadores/as fronterizos/as el derecho a asistencia médica es extensible no sólo al trabajador/a sino también a su familia independientemente de que ésta resida en España. En Alentejo los cuidados de salud los cubre el Servicio Nacional de Salud y están asegurados por los centros de salud y por la Red Hospitalaria del Servicio Nacional de Salud.

Independientemente de lo expuesto, si un ciudadano necesita asistencia médica, deberá dirigirse a un Centro de Salud o al Servicio de Urgencias del Hospital más próximo.

7. Condiciones de vida y trabajo

7.1. Ingresos y coste de la vida

En términos generales, podemos afirmar que el nivel de vida es aceptable (a pesar de los bajos salarios en comparación con otros países de la UE) y la población tiene acceso a los servicios sociales indispensables como salud y educación de forma generalizada. El Alentejo está más castigado que otras regiones por la desertificación constante, así, los servicios de salud y educación existen, pero no llegan a la población de la misma forma. Existen muchas asimetrías Inter.-regionales e intra-regionales.

El salario mensual es definido por los contratos colectivos de trabajo de cada sector de actividad. Actualmente, el gobierno establece un salario mínimo nacional de 365.60 euros y en el caso de las tareas domésticas es de 353,20 euros.

En el año 2003 el gasto total creció cerca del 2%, lo que redujo el poder adquisitivo de los/as portugueses/as.

En lo que respecta al resto del país, cada ciudadano/a gasta una media de 5000 euros al año, de este valor, cerca de la mitad se destina al consumo de alimentos, bebidas y tabaco.

Precios medios de algunos productos en la región de Alentejo en el último mes de 2003

Arroz	1.06
Pan de trigo	2.17
Pan de mezcla	1.52
Galletas	5.13
Tarta de cumpleaños	11.11
Cornflakes	4.46
Carne de ternera de 1ª sin hueso	9.54
Carne de ternera de 2ª sin hueso	6.53
Carne de ternera- lomo	20.31
Carne de ternera- vacío	14.80
Carne de cerdo	5.58
Chuletas de lomo de cerdo	4.68
Cordero- pierna	4.74
Pollo limpio	9.15
Chorizo de carne	7.39
Fiambre	7.82
Jamón sin hueso, en pedazos	8.19
Pollo asado	16.35
Pez espada	3.34
Pescada	8.92
Sardina	10.74
Bacalao de primera	15.09
Bacalao corriente	8.71
Leche	7.08
Yogures	0.63
Queso	8.31
Aceite extra en garrafa	3.20
Naranjas	1.29
Plátanos	0.24
Manzanas	1.31
Peras	1.29
Melocotones	1.43

Melón	1.96
Tomate fresco	1.81
Patata	1.39
Azúcar blanco	0.55
Sucedáneo de café	1.10
Agua sin gas	14.34
Refresco de cola	0.31
Gaseosa en envase de plástico	1.35
Naranjada sin colorantes ni conservantes	0.76
Zumos de frutas en envase tetrabrick	0.74
Vino de mesa tinto	1.73
Vino verde	4.38
Whisky	15.39
Cerveza nacional	1.16

7.2. Alojamiento

Antes de salir de su país, es conveniente que tenga en cuenta el lugar en el que pretenda instalarse. De esta forma evitará posibles complicaciones. Un 61% de las viviendas son particulares y 39% de alquiler. Las casas unifamiliares cubren un 66% del parque de viviendas mientras que un 34% son pisos. El grado de urbanización alcanza un 33% (el nivel más bajo de la Unión Europea).

En el Alentejo, el precio de alquiler de las viviendas oscila entre los 300 euros (1 hab.), 400 euros (2 hab.) y 500 euros (3 hab.). En cuanto a las habitaciones individuales en pisos compartidos el precio ronda los 150 ó 175 euros, el alojamiento en una habitación doble ronda los 100 ó 125 euros.

Es difícil encontrar casa en las ciudades medianas y grandes. En el caso particular del Alentejo este problema es menor, sin embargo, la calidad y estado de conservación de los edificios es dudosa.

El precio de la vivienda nueva (compra) depende de su ubicación. En el centro de las ciudades el precio está en torno a los 125.000 euros (1 hab.), los pisos de 2 ó 3 habitaciones cuestan a partir de 150.000 euros. En las zonas rurales los precios son menores, alrededor de 50.000 euros por habitación.

En la prensa diaria y semanal puede encontrar anuncios de particulares e inmobiliarias. Algunos periódicos de tirada nacional son: El Público, El Diario de Noticias, Correo de la Mañana, Periódico de Noticias Expreso; algunos periódicos locales son: Fuente Nueva, El Distrito de Portalegre, Diario del Sur, etc.)

Para tener acceso a esta información debe contactar:

drp@ine.pt
inh@inh.pt
reservas@movijovem.pt
www.pousadasjuventude.pt
lojadocidadao@lojadocidadao.pt
<http://www.era.pt>
<http://www.remax.pt>
<http://www.imodistrito/>

7.3. Cultura

Las costumbres, la forma de vivir, las relaciones personales difieren en gran medida de un país a otro de la UE. Un aspecto fundamental para poder integrarse en la vida de un país, es conocer su idioma. Es conveniente que antes de llegar a Portugal se informe de los aspectos generales del país.

Puede obtener esta información solicitándola directamente a la Embajada, al Consulado o a la Oficina de Turismo Portuguesa en España.

Conocer la lengua portuguesa es imprescindible, a excepción de casos de estancia temporal en algunos trabajos del sector turístico.

Un dato a tener en cuenta, si se tiene hijos en edad escolar, y se quiere que continúen sus estudios en Portugal, es que en Portugal, la enseñanza es gratuita en las escuelas estatales a partir de los dos años y se efectúa en portugués. Existen también escuelas Internacionales, pero son más caras.

Compras

Para hacer compras en Portugal es necesario conocer los horarios comerciales, que varían si se trata de un comercio tradicional o de grandes superficies comerciales.

Los horarios de los establecimientos comerciales vienen fijados por ley, y en este sentido, el comercio tradicional inicia su actividad desde las 9 de la mañana hasta las 13 horas para el almuerzo, después se vuelve a abrir desde las 15 horas hasta las 19 horas que se cierra. Los fines de semana (sábado) inician la actividad a las 9 horas y cierran para descansar a las 13 horas y el Domingo permanecen cerrados para descansar.

Todas las ciudades disponen de grandes superficies comerciales, que permanecen abiertas gran parte del día, y donde podemos encontrar una variadísima oferta comercial.

Normalmente abren sus puertas a las 9 horas y cierran a las 20, 21 ó 22 horas, y esto varía de una ciudad a otra. Algunas superficies abren también los domingos.

En las grandes ciudades podemos encontrar una gran variedad de productos nacionales e importados, así como, productos típicos de otras regiones de Portugal, aunque se promuevan los productos tradicionales alentejanos.

En Portugal, los productos, actividades y servicios puestos a disposición de los consumidores no implican riesgos para su salud o seguridad, excepto si estos no fueron realizados en condiciones normales y previsibles de utilización.

De forma general, los riesgos provenientes de la utilización de bienes y servicios, son poco habituales, teniendo en cuenta la naturaleza de los bienes y servicios y las personas a las que van destinados. De ahí que deben ser expuestos al conocimiento previo de los consumidores y de los usuarios, por medios apropiados. Si el consumidor sufre algún tipo de daño, deberá realizar la queja correspondiente al DECO (Defensa del Consumidor), donde obtendrá más información para proceder en caso de ver alterados sus derechos.

Deco- Pro Teste

<http://www.deco.proteste.pt/index.htm>

Cada vez se utiliza más la tarjeta de crédito para realizar pagos.

Horario de Trabajo

Las instituciones bancarias abren a las 9 horas y cierran al público a las 15 horas y no trabajan los fines de semana.

Los restaurantes abren cerca del medio día y cierran aproximadamente a las 23 horas. Los centros de correo abren a las 9 horas y cierran a las 17 horas de Lunes a Viernes.

Las farmacias abren desde las 9 horas a las 13 horas por la mañana y desde las 15 horas a las 19 horas por la tarde, pero cuando una farmacia está de guardia, permanece abierta 24 horas.

El horario de las empresas privadas es un poco diferente al de las empresas públicas siendo más flexible, y con la posibilidad de organizar turnos de trabajo.

La vida cultural y social

La vida cultural y social portuguesa es un producto de la historia y de las influencias externas que recibe, de ahí su gran riqueza y diversidad. Las manifestaciones culturales reciben apoyo del Gobierno, a través del Ministerio de Cultura.

Portugal posee un inmenso patrimonio histórico artístico, bibliográfico y documental que guarda la llave de la vida colectiva nacional, y alberga monumentos y ciudades considerados patrimonio universal, como es el caso de Évora y Marvão.

La Literatura también es reconocida internacionalmente a través de varios premios, concretamente el premio Nobel, José Saramago.

Portugal es un país de tradición y de ahí que, festeje la Navidad, o el fin de año, la Pascua el Carnaval, y celebra las fiestas santorales, a través de fiestas locales y regionales.

Las ciudades publican guías con información sobre todas las actividades culturales (conciertos, exposiciones, conferencias museos, pintura, teatro, etc.). Existen numerosos festivales de ocio y tiempo libre de los que podrás encontrar información en los puestos de turismo de los municipios.

Las corridas de toros son consideradas por la mayoría como una manifestación artística y cultural. Por otro lado es una de las tradiciones portuguesas más polémica y que al mismo tiempo supone una controversia, debido a que los caballos portugueses pertenecen a organismos de protección animal.

El cine portugués es reconocido en el extranjero debido a cineastas como Manuel de Oliveira.

En lo que respecta al deporte, la mayoría de las ciudades ofrecen buenas instalaciones deportivas, en términos de espectáculo es el fútbol el que merece ser más destacado, sin embargo, el ciclismo y el atletismo está muy valorado. Otros deportes que también se practican con frecuencia son la pesca deportiva, la caza y los deportes náuticos (win-surf, surf, body-bord, vela, etc). En términos de gastronomía, Portugal ofrece una diversidad enorme de platos, expresamente el Alentejo es muy rico en gastronomía, vino y dulces.

En cuanto a los horarios, hay que tener en cuenta que las comidas se realizan, en general como en el resto de Europa (13h00 y 20h00, aproximadamente).

La vida nocturna es agitada, pues el Alentejo es una región muy calurosa y de ahí que, las personas suelen salir de sus casas y buscar otros lugares de ocio como la playa, montaña, bares, restaurantes, discotecas, etc.)

Los portugueses, en particular los alentejanos, demuestran un gran sentido del humor y acogen muy bien a quienes los visitan.

7.4. Procedimientos de Registro

Los ciudadanos que quieran trabajar y residir en Portugal, tienen que tomar determinadas medidas, tales como: deben inscribirse en las Finanzas y en la Seguridad Social, de forma que cada ciudadano tenga un número de contribuyente y un número de beneficiario de seguridad social.

Asistencia/Apoyo Jurídico

Antes de cualquier problema legal que pueda surgir durante su estancia en Portugal, infórmese sobre las posibles líneas de actuación, en este caso en las siguientes entidades:

www.mj.gov.pt

www.dgsj.pt

7.5. El Sistema sanitario

El Sistema Nacional de Salud es administrado por el Ministerio de la Salud.

<http://www.min-saude.pt>

Antes de viajar para Portugal solicite información en los talleres de la Seguridad Social. El formulario Y-100 correspondiente, dará al trabajador/a derecho a subsidio o prestaciones de salud gratuitas, en caso de accidente o enfermedad repentina.

El trabajador/a deberá entregar el formulario correspondiente, en los talleres de la Administración Regional de Salud, subregional de Salud o en un Centro de Salud. Debe llevar consigo su pasaporte o documento de identidad y una justificación/autorización de residencia. Después de presentar este conjunto de datos, le será facilitado un librito de asistencia médica y atribuido un médico de familia. La asistencia de salud es prestada por el Servicio Nacional de Salud.

El seguro o subsidio de enfermedad está englobado en las cuotas de la Seguridad Social, que se deducen directamente del salario, si el periodo de trabajo, no sobrepasa los 12 meses y si el trabajador/a no está sujeto a un salario nacional, puede mantenerse el esquema de la Seguridad Social de su país.

Los centros de salud dispensan los servicios de consultas generales de familia, salud pública, enfermería, vacunación y ciertos métodos complementarios de diagnóstico.

En los hospitales se realizan consultas externas (especialidades), hospitalización y servicios de urgencia.

Por cada consulta o cuidado médico dispensado el usuario debe pagar una tasa moderadora (por ejemplo, por una consulta en un centro de salud 2,5 euros, por una consulta en las urgencias 5 euros). La hospitalización es gratuita para los usuarios del Servicio Nacional de Salud.

La oferta es completada por otros establecimientos del sector privado mediante acuerdos establecidos con El Sistema Nacional de Salud.

Para las especialidades que componen el SNS, el ciudadano/a reembolsa un 100, 80 o un 50%. En el caso de las prótesis, el cliente paga un 80% de la totalidad, por un par de gafas y por prótesis dentales (con receta del SNS) pagará un 80% del total. No se reintegran los gastos producidos en clínicas, hospitales u otras instituciones privadas, excepto en algunas profesiones y en casos especiales). Si el SNS no pudiera prestar el tratamiento requerido, en un plazo de 3 meses, debe derivar al paciente a un hospital o clínica particular.

En algunos casos podrá obtener cobertura médica privada a través de una sociedad médica de su país.

Para más informaciones, consulte:

www.dgsaude.pt

www.mts.gov.pt/index.pht

7.6. El permiso de conducción

Para cualquier ciudadano extranjero que quiera usar el permiso de conducción en Portugal es necesario el nº de contribuyente, el documento de identidad, 4 fotografías y un certificado médico.

El trabajador transfronterizo no necesita de ningún procedimiento formal para poder conducir en nuestro país. Si no fuera así, es necesario revalidar el permiso de conducción, es decir obtener una revalidación o el reconocimiento del permiso de conducción, por las instituciones competentes:

www.dgv.pt

8. Impuestos

8.1. Condiciones particulares que afectan al colectivo. Convenio para evitar la doble tributación entre España y Portugal

En ausencia de una competencia comunitaria precisa en la materia, el régimen fiscal de los trabajadores fronterizos depende enteramente de las convenciones fiscales bilaterales suscritas por los Estados Europeos para evitar la doble tributación de los ingresos transnacionales. Las reglas y los criterios fijados por las mismas varían de caso a caso, pudiéndose realizar la tributación por parte del trabajador fronterizo en el Estado de residencia (por ejemplo, convención franco-belga relativa a la doble tributación), en el Estado del local de trabajo (por ejemplo, convención entre los Países Bajos y Alemania) o la tributación en ambos Estados (convención entre la Suiza y Alemania).

En efecto, en el caso de los ingresos referidos en el cuadro del trabajo transfronterizo, varios Estados pueden, mediante su propia soberanía fiscal, reclamar el derecho de sujetar al pago de impuesto, en los términos de su legislación, un mismo ingreso.

Para evitar que tales ingresos transnacionales sean tributados dos veces (doble tributación), la gran mayoría de los Estados europeos celebró convenciones fiscales bilaterales, que en gran medida siguen la convención modelo de la OCDE, relativas a la doble tributación del ingreso y del capital.

Mientras que la regla general especificada por el modelo de la OCDE en el caso de cualquier persona que viva en un Estado dado pero que trabaje en otro prevé la tributación en el lugar de trabajo, la regla específica en cuestión de trabajo fronterizo prevista en los tratados celebrados entre los Estados relativos a la doble tributación atribuye, en la mayoría de los casos, el derecho de tributar al Estado de residencia y no al Estado del lugar de trabajo, cuando el contribuyente vive en la región fronteriza de un Estado dado y trabaja en la región fronteriza de otro Estado y es la condición del interesado regresar regularmente a su domicilio.

Si el lugar de residencia y/o el lugar de trabajo no se encuentran situados en la zona fronteriza, el ingreso del trabajo es entonces tributado en el país de empleo. En tal caso, la entidad empleadora procede, por cuenta del Estado de empleo, a la retención del montante del impuesto sobre el ingreso del transfronterizo correspondiente al sistema previsto por la legislación fiscal de ese país.

Si el sujeto fiscal respectivo posee otras fuentes de ingreso en el país de residencia, expresamente a título del trabajo del cónyuge, la regla de la tasa efectiva podrá ser aplicada: el Estado del domicilio se reserva entonces el derecho de tomar en consideración el montante de las remuneraciones transnacionales para efectos de cálculo de la tasa efectiva del impuesto exigible sobre los otros ingresos del interesado.

De acuerdo con la legislación portuguesa, para efectos de IRS, se consideran residentes en territorio portugués, las personas que, durante el periodo anual a lo que se refieren los ingresos:

- Hayan permanecido en Portugal más de 183 días, seguidos o intercalados;
- A pesar de que hayan permanecido en Portugal por menos tiempo, dispongan en este país el 31 de Diciembre de ese año, de una residencia en condiciones que hagan suponer que existe intención de conservar y ocupar, como si fuera su residencia habitual;
- Pertenezcan a una unidad familiar, en que uno de los cónyuges resida en Portugal.

De acuerdo con El Acuerdo entre la República Portuguesa y el reino de España, para evitar la doble tributación y para prevenir la huida fiscal en asuntos de impuestos, los ingresos obtenidos en Portugal por un trabajador transfronterizo que resida en España, país al cuál regresa

normalmente a finales de cada día de trabajo, deberán ser exclusivamente tributados en España, conjuntamente con otros ingresos, que puedan haber obtenido en España.

Para que estas normas sean debidamente aplicadas, el trabajador deberá solicitar previamente un certificado de residencia fiscal, emitido por las autoridades competentes en España (Agencia Estatal de la Administración Tributaria del área de residencia) y entregarlo a la empresa o al organismo que contrata ese ciudadano en Portugal, con el objetivo de que no sea aplicada la retención.

En lo que concierne a los trabajadores temporales, como sucede con los trabajadores que trabajan en Portugal, pero que no regresan España diariamente, según el Acuerdo, se aplicará el mismo régimen fiscal, siempre que esos trabajadores sean considerados residentes a efectos fiscales en España.

Para obtener más informaciones de carácter fiscal y para proceder a la inscripción y cambio del número de identificación fiscal y la entrega de declaraciones fiscales de las personas contribuyentes (personas singulares), deberá contactar con los servicios locales de atención al público de la Dirección General de Impuestos.(ver la dirección- Contactos útiles). Puede consultar:

www.dgci.min-financas.pt/

www.min-financas.pt

Como contribuyentes, los trabajadores transfronterizos tienen también, (tal como cualquier ciudadano portugués, el derecho de hacer reclamaciones a la Administración Fiscal y de recurrir a los Tribunales Fiscales, en relación a las acciones u omisiones por parte de los poderes públicos, al Proveedor de Justicia. Este, hará una apreciación de las mismas, sin tomar decisiones, dirigiendo recomendaciones oportunas a las entidades competentes, para que estos puedan prevenir o corregir acciones injustas.

La doble tributación

Par evitar o mitigar la doble tributación, Portugal estableció acuerdos tributarios con todos los Estados de la Comunidad Europea, en virtud de los cuáles, cada uno de ellos se compromete a reducir o a no recoger los impuestos en determinadas circunstancias. Para conocer el contenido de esos acuerdos, el/a trabajador/a debe dirigirse a su delegación tributaria más cercana o contactar

con:

www.min.economia.pt

www.min-financas.pt

www.dgci.min-financas.pt/siteinternet/index.html

Contribuciones a la Seguridad Social

Las contribuciones a la Seguridad Social equivalen a un 34,75% del ingreso bruto del/a trabajador/a. El 11% es pagado por el asalariado/a y un 23,75% por el empleador. Los/las trabajadores/as por cuenta propia tienen que pagar cuotas mensuales de cerca de un 25,4% de su ingreso del año anterior (tomando cómo máximo 11 veces el salario mínimo nacional como la base imputada mensualmente).

Otros impuestos

IVA – Impuesto sobre el Valor Añadido

Varía entre una tasa reducida del 5% o una tasa general del 19%

IRC – Impuesto sobre el Ingreso de las Personas Colectivas

CA – Contribución Autárquica

Impuesto municipal sobre los terrenos situados en el territorio de cada municipio. Se clasifica como contribución rústica o urbana.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Este impuesto se aplica a las transferencias gratuitas de cualquier activo. Es progresivo en una escala de 4 a un 50%, en función del montante involucrado y de los grados de parentesco existentes entre el difunto o el donante y los beneficiarios.

Impuesto municipal sobre vehículos

Impuesto de circulación (Ici)

9. Normativa sobre Libre Circulación de Trabajadores/as

Existe un conjunto de información sobre las reglas transitorias que rigen la libre circulación de trabajadores de, para y entre los Estados miembros.

Los trabajadores fronterizos que residen y trabajan en la Unión Europea están enmarcados, tal y como todos los trabajadores migrantes, en el principio de la no discriminación de igualdad de tratamiento previsto para los trabajadores que se desplazan en el territorio de la Unión.

El objetivo de la Libre Circulación de Trabajadores/as es exactamente asegurar la movilidad de los/as trabajadores/as en la Comunidad, lo que implica la abolición de toda discriminación basada en la nacionalidad en lo que se refiere al empleo, la remuneración y el resto de condiciones de trabajo, el acceso al alojamiento así como el derecho del/la trabajador/a a la reagrupación familiar.

10. Preguntas frecuentes

¿La experiencia laboral adquirida en el extranjero para cargos públicos, cuenta en términos de experiencia profesional?

No hay ley que regule esta cuestión, por lo tanto, en la práctica, depende del que sea establecido en el contrato.

¿Como se elabora un currículum vitae, en Portugal?

Esta información puede encontrarla en el punto 1.5.

¿Después de trabajar en Extremadura, puedo cobrar el subsidio de desempleo en Portugal o en Extremadura?

Sí, pero el procedimiento que debe seguir para solicitarlo varía en función del tipo de trabajador/a, es decir, en función de si es trabajador/a transfronterizo/a, en función de si es trabajador/a transnacional o si no cumple ninguno de los dos requisitos anteriores.

Esta información podrá encontrarla en los puntos 5 y 6.

¿Dónde me puedo informar para establecer un negocio por cuenta propia en el Alentejo?

Debe dirigirse al [IEFP](#) (Instituto de Empleo y Seguridad Social)

¿Cómo puedo saber si puedo realizar una equivalencia de mis estudios en el Alentejo?

Para conseguir esta información puedes consultar la Web del Ministerio de la Educación Portugués.

<http://www.min-saude.pt>

¿De qué servicios dispone el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas?

El Gabinete de Iniciativas [Transfronterizas](#) organiza, promueve y colabora con otras instituciones para la realización de acciones que tienen como finalidad el fomento de la cooperación entre el [Alentejo](#) y Extremadura.

<http://www.git.pt>

¿Existen Centros de Formación para aprender el idioma de forma gratuita?

En la mayoría de las localidades grandes o medianas, existen escuelas privadas que imparten clases de lengua y los cursos de lenguas gratuitos quedan a cargo del [IEFP](#).

¿Hay un tiempo de estancia legal máxima?

Para trabajadores/as transfronterizo/as no, pero los trabajadores transnacionales tienen que renovar el visado de permanencia, con las autoridades competentes ([SEE](#)).

¿Qué tengo que hacer para evitar la doble tributación?

Podrás obtener información sobre esta cuestión en el punto 8.

¿Puedo utilizar en Extremadura mi permiso de conducción?

Sí, porque España es un estado miembro.

¿Tengo derecho a subsidio familiar y a asistencia de salud en los dos países?

Consulte el punto 7.

¿A quienes se aplican las reglas del Código de Trabajo sobre trabajadores/as extranjeros/as?

Se aplican a los/as ciudadanos/as extranjeros/as que trabajan por cuenta ajena en el territorio portugués y a los/As trabajadores/as apátridas.

¿Qué derechos tiene en Portugal un/a trabajador/a extranjero/a?

El/la trabajador/a extranjero/a autorizado/a a trabajar en Portugal goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el trabajador/a portugués/a – Igualdad de tratamiento.

11. Glosario

CGTP- IN: Confederación General de Trabajadores - Inter Sindical

DECO- Proteste: Asociación Portuguesa para la Defensa de los Consumidores

DGV: Dirección General de Tráfico.

EEE: Espacio Económico Europeo.

EURES: Servicios Europeos de de empleo.

Homologación: Es el reconocimiento oficial de la formación superada para la obtención de un título en el extranjero, como equivalente a la exigida para la obtención de un título portugués, de los que están incluidos en los Catálogos oficiales.

IDICT- IGT: Inspección general de Trabajo

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INH: Instituto Nacional de Vivienda.

IPJ: Instituto Portugués de la Juventud.

LSE: Libre Servicio de Empleo.

RM: Remuneración Mensual

SNS: Servicio Nacional de Salud.

SS: Seguridad Social.

SPE: Servicio Público de Empleo.

Trabajador/a Transfronterizo/a: Son todos los/las trabajadores/as por cuenta ajena o por cuenta propia que ejercen su actividad profesional en el territorio de un Estado miembro y resid en en otro Estado miembro, y que regresan a su país a finales de cada día, o por lo menos una vez por semana.

12. Contactos Útiles

Centros de Empleo

Alcácer do Sal		265 612 115
Beja	Praça da República 1/4	284 324 137
Elvas	Av. António Sardinha	268 622 753
Estremoz		268 323 412
Évora	Rua do Menino Jesus, 47	266 760 500
Montemor-o-Novo		266 896 307
Moura		285 200 000
Ourique		285 512 134
Ponte Sor		242 206 047
Portalegre	Rua 31 de Janeiro	245 309 390
Sines		269 632 133

SEF

Beja	Av.Travessa da Banha, 17	284 388 600
Évora	Rua do Machede, 61	266 746 532
Portalegre	Av. Stº António, 12 r/c	245 208 360

CGTP- IN

Beja	Rua Pedro Álvares Cabral, 6	284 33 359
Évora	Travessa da Viola, 9	266 737 900/266 737 690
Lisboa	Rua Buenos Aires, 11	351 213 931 200
Portalegre	Rua 19 de Junho	245 202 651

UGT

Beja	Rua Alexandre Herculano, 17	284 313 350
Évora	Travessa da Tâmara, 6	266 742 631
Portalegre	Rua 19 de Junho	245 202 651

IDICT

Beja	Largo Escritor Manuel Ribeiro, 7	284 323 131
Évora	Rua Miguel Bombarda, 58 1º dtº	266 749 620
Portalegre	Av. Pio XII, lote 11, 2º dtº	245 330 448

Instituto de Solidariedade

Social

Elvas	Rua Estação de Stª Eulália	268 622 256
Évora	Rua Chafariz El Rei, 22	266 760 300/266 701 877
Portalegre	Praça João Paulo II, 7	245 339 800
Beja	Rua Prof. Btº J. Caraca	284 312 700

Direcção Geral de Viação

Lisboa	www.dgv.pt	
Portalegre	Rua do Comércio, 4	245 331 543

Embaixada de Espanha (Portugal)

Rua do Salitre, 1	351 21 347 23 81-351 21 347 86 21
-------------------	--------------------------------------

Consulado Geral de Espanha	embesppt@correo.mae.es	
	Rua do Salitre, 3 (Lisboa)	213 22 05 00
	cgesplisboa@correo.mae.es	
	Rua Don João IV, 341 (Porto)	22 536 39 15
	cgespporto@correo.mae.es	
	Rua Ministro Duarte Pacheco –Vila Real de Stº António	281 511 826
Instituto Nacional da Habitação	Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 8 8º	217 23 1500
Instituto Português da Juventude	Av. Da Liberdade, 194 Lisboa	21 317 92 00
Pousadas da Juventude	reservas@movijovem.pt	351 707 20 30 30
	www.pousadasdajuventude.pt	
Loja do Cidadão	Lojadocidadao@lojadocidadao.pt	351 808 241 100
Ministério da Justiça	Av. 5 de Outubro, 125 Lisboa	351 217 906 200
Ministério da Educação	Av. Duque d'Ávila, 137 4º Lisboa	351 21 354 6070
	www.desup.min-edu.pt	
Ministério da Saúde	www.min-saude.pt	
Ministério da Economia	www.min-economia.pt	
Ministério das Finanças	www.min-financas.pt	
Direcção Geral de Impostos	www.dgci.min-financas.pt/siteinternet/index.html	
INE - Direcção Regional do Alentejo	Rua Miguel Bombarda, Évora	351 266 757 700
	http://www.ine.pt/censos2001/emfoco/pdfs/censos2001mjc.pdf	
	www.ine.pt	
Gabinete de Consulta Jurídica	www.mj.gov.pt	351 800 204 791
	www.dgsj.pt	
Transportes	Aeroporto de Lisboa	351 21 80 20 60

Endereços Electrónicos:

Finanças	www.dgci.min-financas.pt
	www.min-financas.pt
Apoio ao Cidadão	www.infocid.pt

Direcção Geral de Viaçãowww.dgv.pt**Imprensa**<http://www.expressoemprego.pt><http://www.correiodamanha.pt><http://www.jn.pt>**Buscas de Emprego na Net**<http://zdnet.pt/emprego><http://www.emprego.aeiou.pt><http://www.netjobs.pt><http://superemprego.sapo.pt><http://www.sapo.pt/emprego.html><http://www.emprego.com><http://www.novoemprego.com><http://central-emprego.com><http://emprego.pt><http://www.empregocerto.com><http://www.bne.com>embesppt@correo.mae.esmariaj.comenda.dra@iefp.ptcgesplisboa@correo.mae.escgespporto@correo.mae.esmariaj.comenda.dra@iefp.pt<http://www.iefp.pt><http://europa.eu.int/eures>**IEFP****Ensino Superior/Bolsas/Estágios**

Universidade de Évora

<http://www.uevora.pt>

Instituto Politécnico de Beja

<http://www.ipb.pt>

Instituto Politécnico Portalegre

<http://www.ipp.pt>

Instituto Português da Juventude

<http://www.ipj.pt>**Turismo e Informação**

Direcção Geral do Turismo

www.dgturismo.pt

Portugal in Site

www.portugalinsite.pt**Alojamento**

Instituto Nacional de Habitação

inh@inh.pt

Instituto Português da Juventude

www.sej.pt

Pousadas da Juventude

reservas@movijovem.ptwww.pousadasjuventude.pt**Loja do Cidadão**lojadocidadao@lojadocidadao.pt

13. Bibliografia

CGTP-IN "Perguntas sobre Segurança Social"; CGTP

CITE (1998) "Protecção da Maternidade no Trabalho e no Emprego; CITE

EURES (2002) "La búsqueda de trabajo en Europa"; Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

EURES (2004) "Viver na Extremadura e Trabalhar no Alentejo"; Ministério da Segurança Social e do Trabalho

GIT (2004) "Directório de Cooperação Transfronteiriça", GIT Andaluzia/Algarve/Alentejo

IDICT "Cadernos Informativos; Inspeção-geral do Trabalho

IEFP (2003) "Relatório de Actividades 2003"; Ministério da Segurança Social e do Trabalho

INEM (2003) "Trabalhar em Portugal"; Red Eures – Espana

LEITE, Jorge et al (2004) "Código de Trabalho", 2ª Edição; Coimbra Editora

Sites:

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, [em linha]: Regime de Recrutamento e Selecção de Pessoal (citado em 13-04-2005) disponível em; <http://www.adm.ua.pt/>

EURES, Condições de Vida e Trabalho, [em linha]: EURES (citado em 17-12-2004) disponível em; <http://europa.eu.int/eures>

EUROPA, Livre Circulação dos Trabalhadores, [em linha]: Disposições Gerais: EUROPA (citado em 13-04-2005) disponível em; URL: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/lvb/123013a.htm>

IEFP, A Formação Profissional, [em linha]: IEF (citado em 20-12-2004) disponível em; URL: <http://www.iefp.pt>

IEFP, Bolsas de Emprego, [em linha]: IEF (citado em 30-12-2004) disponível em; http://portal.iefp.pt/certificacao/Pnr/mercado_emprego.htm?id=6

IEFP, Clubes de Emprego, [em linha]: IEF (citado em 12-12-2004) disponível em; <http://www.edunau.pt/bussula/bussula.asp?page=univa>

INE, A Natalidade em Portugal, [em linha]: INE (citado em 07-04-2005) disponível em; URL: <http://alea.ine.pt/html/actual/html/act32.html>

INE, Censos 2001, [em linha]: INE (citado em 22-12-2004) disponível em; URL: <http://www.ine.pt>

RÁDIO PAX, Desemprego no Alentejo, [em linha]: INE (citado em 12-04-2005) disponível em; <http://www.radiopax.com/artigo2748.html>

13. Referencias

Para elaborar esta guía de apoyo, hemos utilizado los siguientes documentos y páginas Web:

- Folletos:

“Vivir en Alentejo”. “Trabajar en Extremadura” y Vivir “en Extremadura”. Trabajar en el Alentejo”, elaborados por las Consejeras de la red EURES y del IEFP. Delegación Regional del Alentejo.

- Diario de la República.

- Legislación del Trabajo.

- Instituto Nacional de Estadística.

- Instituto de Empleo y Formación Profesional.

- EURES (Servicios Europeos de Empleo).

<http://www.ine.pt>

<http://www.iefp.pt>

<http://europa.yo.int/eures>