

Condiciones laborales

El derecho de extranjeros para trabajar en Islandia

El derecho de extranjeros para trabajar en Islandia

Los trabajadores provenientes de los Estados miembros del AEE (Área Económico Europeo) tiene el derecho a contratarse para un trabajo en nuestro país sin un permiso especial de trabajo según los reglamentos del acuerdo del AEE sobre libre tránsito de trabajadores. Los Estados miembros del AEE son: Islandia, Austria, Bélgica, Gran Bretaña, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Chipre, Lichtenstein, Luxemburgo, Malta, Noruega, Portugal, España, Suecia y Alemania. Reglamentos similares son válidos para Suiza.

Los reglamentos sobre libre tránsito de trabajadores no entrarán en vigor para los ciudadanos de Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Slovenia, Chequia y Hungría hasta el 1o de mayo de 2006. Se tiene que aplicar al permiso por ellos de la misma manera que es válida para los trabajadores de los estados fuera del AEE. En lo referente a ciudadanos de países fuera del AEE es válido el reglamento que el empresario debe aplicar al permiso de trabajo y de residencia para ellos antes de su llegada al país.

Cursos del islandés

Conforme a las leyes el empresario y la unión laboral deben ofrecer al trabajador con permiso de trabajo temporal informaciones sobre un curso básico del islandés para extranjeros, instrucción social y otro tipo de educación que está a su disposición y a la de su familia.

Salarios y otras condiciones laborales

Las uniones laborales hacen convenios colectivos para regular los salarios y otras condiciones laborales para los trabajadores en el mercado laboral. Los convenios salariales que las uniones laborales contraen con sus partes contratantes del grupo de empresarios son válidos como salarios mínimos en el correspondiente tipo de trabajo en el área administrativa de la unión concerniente.

En los convenios salariales se hallan estipulaciones sobre el salario por jornada diaria y horas extra, se establecen reglamentos de liquidación de sueldos y papeleta de pago, salario en periodos de incapacidad para trabajar por causa de una enfermedad o un accidente, horas laborales y horas de descanso, periodo remunerado de vacaciones y otros días de fiesta, condiciones laborales para los trabajadores en el lugar de trabajo, plazo de renuncia, contribución a los fondos de enfermedad, de vacaciones, de educación laboral y de pensión, entre otras cosas.

Las estipulaciones de los convenios salariales acerca de estos asuntos tratan de condiciones salariales mínimas, sin consideración a sexo, nacionalidad o duración del contrato, para todos los trabajadores del tipo de trabajo que corresponda. Los convenios entre trabajadores individuales y empresarios sobre salarios más bajos de lo que determinen los convenios salariales ordinarios serán inválidos.

Salarios y otras condiciones laborales

Contrato de trabajo

Contrato de trabajo

Los empresarios tienen el deber, dentro de dos meses desde que un empleado comenzó su trabajo, de hacer con él un contrato laboral por escrito. En el contrato laboral tienen que aparecer entre otras cosas datos incluyendo los nombres de las partes contratantes, lugar del trabajo del empleado, una descripción corta de su trabajo, las condiciones salariales, proporción de empleo, además de informaciones sobre afiliación a fondos de pensión y unión laboral. Si un trabajador proviene de un estado fuera del AEE (o de los 8 nuevos estados miembros) un contrato de empleo tiene que acompañar a la aplicación del empresario al permiso de trabajo para él.

La papeleta de pago

El empleado tiene el derecho a recibir una papeleta de pago en cada liquidación de sueldo, la cual contenga los detalles de calculación del salario. Además toda deducción debe ser detallada, por ejemplo a causa de impuestos estatales automáticamente descontados. Es importante para un trabajador recibir una papeleta de pago, porque si el empresario no paga los impuestos, las cuotas para el fondo de pensión, la contribución por la afiliación a la unión laboral etc. el trabajador puede entrar en dificultades si no tiene en sus manos la papeleta de pago para verificar que las contribuciones le hayan sido deducidas.

Horas laborales

La semana laborable según la ley es de 40 horas laborales de lunes a viernes. En algunos tipos de trabajo las uniones laborales

Horas laborables

Vacaciones

han hecho un acuerdo sobre una semana laborable más corta, como por ejemplo en el caso de empleados de oficinas y de comercios. La hora de comer de los empleados es generalmente por lo menos 30 minutos pero lo más frecuente es que sea de 60 minutos de duración.

Las horas del bocadillo durante el trabajo diario son por lo general dos, 20 minutos cada una y tomadas antes y después del mediodía.

Período de descanso de los trabajadores

Los trabajadores tienen el derecho a disfrutar de un período de descanso mínimo de 11 horas ininterrumpidas en cada período de 24 horas y al menos a un día de descanso por semana constituyendo continuación directa del descanso mínimo diario. El día de descanso semanal debe celebrarse, en cuanto sea posible, en domingo. La duración máxima de las horas laborales semanales no debe exceder de las 48 horas laborales, incluyendo las horas extras.

Enfermedades y accidentes de los trabajadores

Los trabajadores tienen el derecho a salario del empresario en baja por enfermedad durante un cierto período de tiempo en caso de inhabilitación por motivo de una enfermedad o accidente durante su tiempo libre. Durante su primer año laboral con un empresario los trabajadores generalmente adquieren 2 días de baja por enfermedad al mes. En el caso de ser víctima de un accidente laboral el trabajador tiene el derecho a salario del

empresario para hasta tres meses añadiendo a su derecho adquirido de baja por enfermedad. El trabajador debe notificar su baja por enfermedad, además de que el empresario puede requerir que presente un certificado médico.

Los empresarios tienen la obligación de contratar un seguro de vida, o de discapacidad permanente o temporal, para sus trabajadores, por accidentes relacionados con el trabajo o sucedidos durante el trayecto normal desde su domicilio hasta el lugar de trabajo y desde el lugar de trabajo hasta su domicilio.

Vacaciones:

Todos los trabajadores tienen el derecho de tomarse un período remunerado de vacaciones anuales librándose de su trabajo. Las vacaciones mínimas según la ley son dos días laborales por cada mes trabajado durante el período vacacional anual. La remuneración mínima vacacional es de 10,17% de su salario total. En los convenios salariales de las uniones laborales muchas veces se encuentran cláusulas que estipulan unos derechos a vacaciones mejores.

Los Fondos de Pensión

Todos los trabajadores tienen la obligación de asegurarse el derecho a una pensión con la afiliación a un fondo de pensión a contar de la edad de 16 años hasta los 70. La contribución mínima a un fondo de pensión se calcula del importe total de los salarios pagados y retribución por cualquier tipo de trabajo, empleo y servicio. La contribución mínima es de 10% de la base

Los Fondos de Pensión

Impuestos

contributiva imponible, que se divide en 4% como contribución del trabajador, la cual se deduce de su salario y 6% en forma de contribución suplementaria del empresario. La contribución suplementaria del empresario será de 7% en el año 2005 y 8% en el año 2007. Además de esto el trabajador puede aportar una contribución adicional de por lo menos 2% al fondo de pensión (fondo de pensión comunitario o privado) y en tal caso la contribución suplementaria del empresario debe ser de 2%.

Igualdad de derechos entre hombres y mujeres

A los hombres y a las mujeres que trabajan con el mismo empresario se les debe pagar un salario igual y deben gozar de las mismas condiciones salariales por un trabajo de valor igual o comparable. Con condiciones salariales se quiere decir, a parte de un salario, el derecho a una pensión, vacaciones, y a cobrar una baja por enfermedad, y cualquier otro tipo de condiciones salariales o derechos que puedan ser evaluados a un valor líquido.

Impuestos

El empresario debe deducir mensualmente los impuestos sobre ingreso estatal y municipal de los salarios de sus trabajadores y remitirlo a la Dirección de Impuestos. El promedio de la tasa de impuesto sobre ingreso estatal en el año 2005 es de 37,73%.

Los trabajadores tienen el derecho a un particular crédito fiscal personal que se deduce de los salarios antes de calcular los impuestos. El crédito fiscal personal es de

Certificación de calificación

Uniones laborales

kr. 28.321 por mes en el año 2005. Para que los trabajadores puedan beneficiarse de su crédito fiscal personal deben presentar al empleador/empresario su tarjeta de impuestos, la cual puede solicitarse en la oficina del director de impuestos. Los ciudadanos del AEE y otros que no necesiten un permiso de trabajo reciben la tarjeta de impuestos después de emitirse el permiso de residencia.

Certificación de calificación

El derecho de los trabajadores a llevar al cabo ciertos tipos de empleo está en muchos sitios vinculado en las leyes a las condiciones de que el interesado haya realizado unos estudios específicos o que se le haya otorgado una autorización especial para poder llevar al cabo trabajos dentro del concerniente sector laboral. Además en ciertos campos se requiere que el trabajador tenga ciertas certificaciones ligadas a un cierto tipo de trabajo, como permiso de conducir de categoría superior o permiso de operar excavadoras, grúas etc. El Acuerdo del AEE estipula el derecho de trabajadores extranjeros al reconocimiento en este país de su educación, certificados de trabajo y de la experiencia que ha adquirido en otro Estado del AEE conforme a las leyes y los reglamentos vigentes al respecto.



Uniones laborales, cuotas de membresía y enlaces sindicales (delegados de personal)

Las uniones laborales hacen convenios sobre salarios y otras condiciones laborales para los trabajadores en el mercado laboral general. El empresario debe deducir la cuota de membresía de los salarios de sus trabajadores y entregarlo a la unión correspondiente. La cuota de membresía es una retribución por la formulación del convenio sobre salarios y otras condiciones laborales, la cual se utiliza para cubrir los costos derivados del servicio diario de la unión a sus afiliados y de la custodia de los intereses de la unión frente a los empresarios. Además todos los empresarios deben pagar cuotas a los fondos de enfermedad y fondos de vacaciones de las correspondientes uniones laborales conforme a los reglamentos establecidos por los convenios salariales. Los enlaces sindicales tienen el encargo de cuidar de que se cumplan los convenios salariales por parte de los empresarios y que el derecho social o civil de los trabajadores no sea violado. Los trabajadores deben dirigirse al enlace sindical de la unión laboral en el lugar del trabajo con sus quejas acerca del empresario. Las uniones laborales son independientes de las autoridades competentes y todo lo que los trabajadores discuten con el enlace sindical de la unión laboral es un asunto de confianza.

Informaciones más detalladas

Informaciones más detalladas sobre los derechos y obligaciones en el mercado laboral islandés se ofrecen en:

Asociación de Trabajo de Islandia (Alþýðusamband Íslands)
Sættún 1, 105 Reykjavík
Teléfono: 53 55 600 fax 53 55 601
www.asi.is

Asociación de Ramas de Industria (Starfsgreinasamband Íslands)
Sættúni 1, 105 Reykjavík
Teléfono: 562 6410, fax: 552 6830
www.sgs.is

Asociación de las Uniones Industriales (Samiðn, samband iðnfélaga)
Borgartúni 30, 108 Reykjavík
Teléfono: 535 6000, fax: 535 6020
www.samidn.is

Sindicato Islandés de Trabajadores de Energía Eléctrica (Rafíðnaðarsamband Íslands)
Stórhöfða 31, 110 Reykjavík
Teléfono: 580 5200, fax: 580 5220
www.rafis.is

Asociación Nacional de Comerciantes de Islandia (Landsamband Íslenskra Verslunarmanna)
Kringlunni 7, 103 Reykjavík
Teléfono 588 1300, fax 5101727
www.landssamband.is

Asociación de Alimentos y Servicio de Islandia (MATVÍS, matvæla- og veitingasamband Íslands)
Stórhöfða 31, 110 Reykjavík
Teléfono 580 5200, fax 580 5220
www.matvis.is

Informaciones más detalladas en tu propio idioma

El Centro Intercultural (Alþjóðahús)
Hverfisgötu 18, 101 Reykjavík
Teléfono 530 9300, fax 530 9301, info@ahus.is
El Centro Intercultural provee consejo, instrucción, servicio de intérpretes y traducciones además de informaciones destinadas a facilitar la adaptación de gente de origen extranjero a la sociedad islandesa.

Asociación de Marineros de Islandia (Sjómannasamband Íslands)
Sættún 1, 105 Reykjavík
Teléfono 561 0769, fax 561 0774
www.ssi.is

Instituciones Oficiales

Registro Nacional – Oficina de Estadísticas (Þjóðskrá – Hagstofan)
Borgartúni 24, 150 Reykjavík
Teléfono 569 2900, fax 569 2949
thjodskra@thjodskra.is
La persona que haya obtenido el permiso de residencia debe registrar su domicilio en el Registro Nacional, después de su llegada al país.

Dirección de Migración (Útlendingastofnun)
Skógarhlíð 6, 105 Reykjavík
Teléfono 510 5400, fax 510 5405, utl@utl.is
La Dirección de Migración se encarga de la emisión de permisos de residencia.

Dirección de Trabajo (Vinnumálastofnun)
Hafnahúsinu Tryggvagötu, 150 Reykjavík
Teléfono 515 4800, fax 511 2520
vinnumalastofnun@vmst.is
La Dirección de Trabajo se encarga de la emisión de permisos de trabajo.

Estación de Policía en Reykjavík (Lögreglustjórnin í Reykjavík)
Hverfisgata 113-115, 150 Reykjavík
Teléfono 444 1000, fax 444 1015
Los permisos de residencia y de trabajo se recogen en la oficina de Policía en Borgartún 7B, 150 Reykjavík Teléfono 444 1400, fax 444 1401, y en las oficinas de Policía en todas partes del país.

Centro Multicultural (Fjölmeningarsetur)
Árnagötu 2-4, 400 Ísafjörður
Teléfono 450 3090, fax 450 3005, info@mcc.is
La institución tiene la función de facilitar las relaciones entre personas de origen variado y consolidar el servicio a extranjeros con residencia en Islandia.



Trabajo en Islandia

