

Algunas reflexiones elaboradas por SOS Racismo-SOS Arrazakeria acerca del borrador del reglamento de la ley de extranjería presentado por el gobierno del PSOE.

La ley de nov de 2003 aun no tiene reglamento de desarrollo (un reglamento es, más o menos, el texto que saca el gobierno detallando cómo hay que aplicar la ley), y, hasta que lo saquen, se está aplicando en parte el de la ley anterior (en lo que no va en contra de esta nueva ley).

Debemos tener en cuenta que no es más que un borrador y que aún tendrá muchas modificaciones en función de las negociaciones entre los diferentes ministerios, administraciones, ... y lo que quieran tener en cuenta de lo que digan las asociaciones, sindicatos, y empresarios-as, entre otros-as

Hasta que no se publique el decreto del reglamento oficialmente en el BOE no se sabrá cómo queda.

Pese a las declaraciones de zapatero es bastante difícil que con el lio, contradicciones e incongruencias que tiene lo logren sacar para octubre, tal y como dijo, ... es posible que no se sepa nada minimamente definitivo hasta cerca de navidades

Otro tema MUY IMPORTANTE , relacionado con la “regularización”, es decirle a la gente que no se fie de ventas de contratos, o de abogados de pago que digan que arreglan los papeles por dinero, ... hay muchos-as abogados-as que trabajan muy bien, pero también hay muchas estafas y engaños.

En cuanto se sepa algo de verdad, minimamente real y definitivo, podrá todo el mundo informarse de manera gratuita en sindicatos, asociaciones y, sobre todo, en las oficinas publicas como las oficinas de inmigración municipales (la de la plaza corazón de maria) o, sobre todo, en HELDU, los abogados-as que ha puesto el gobierno vasco para asesorar y ayudar a tramitar los papeles.

lo que ya puede ir haciendo todo el mundo que no tenga papeles desde ahora es ir a la asistenta social del ayuntamiento donde este empadronado-a, y decirle que le envíe a HELDU, los abogados-as del gobierno vasco que están para intentar solucionar los problemas de papeles.

heldu es un servicio al que no se puede ir directamente, te tiene que enviar la asistenta social, funciona un poco como el medico de cabeza o medico de familia y el medico especialista, ... es decir, que no puedes ir directamente a pedir que te atienda un medico especialista o a que te hagan una radiografía, sino que te tiene que enviar tu medico del ambulatorio, ... pues esto es un poco lo mismo, a heldu te tiene que enviar la asistenta social que dirá el día y la hora de la cita con los-as abogados-as.

esto se puede ir haciendo desde ahora mismo porque aunque aun no se sepa mucho de la "regularización" en heldu pueden ir ya estudiando la situación en que está cada uno-a.

COMENTARIO SOBRE ASPECTOS DEL BORRADOR DE REGLAMENTO DE LA LEY DE EXTRANJERIA

1. - Estamos hablando de un BORRADOR, no de un texto definitivo. El texto definitivo puede ser parcialmente diferente, aunque probablemente, no muy diferente.

2. - El reglamento lo que hace es concretar, precisar y desarrollar la Ley. El Reglamento no puede estar en contradicción con la letra y el espíritu de la Ley.

3. - La Ley de Extranjería es muy mala, es un horror. El Reglamento no la va a hacer buena. De una mala Ley no puede salir un Reglamento maravilloso.

Conviene que tengamos estas cuestiones en cuenta. Nos evitará crearnos falsas expectativas.

¿Qué dice el Reglamento sobre los papeles, sobre la autorización para trabajar, el permiso de residencia y los procedimientos para obtenerlos?.

Básicamente se dibujan tres escenarios.

ESCENARIO 1, RÉGIMEN GENERAL

Es el que ya conocemos, el que en esta última fase, se aplica desde la entrada en vigor de la Ley 14/2003, el 22-12-03.

De hecho, el régimen general está concebido como contratación en origen. Por ello, cuando alguien se encuentra aquí en situación irregular y tiene una oferta de empleo, tiene que empezar por volver a su país.

Procedimientos:

-El INEM a escala provincial hará público cada tres meses un catálogo de actividades de difícil cobertura. En esas actividades se podrán hacer las ofertas de empleo.

-Si se quieren cubrir puestos no contemplados en ese catálogo, el empresario tendrá que acreditar que tiene dificultades para que el puesto que ofrece se cubra.

-Eso se hará mediante la solicitud del certificado negativo del INEM.

-Si el o la trabajadora se encuentra viviendo en España en situación irregular y quiere que su expediente se admita a trámite, tendrá que volver a su país de origen, compulsará una copia de su pasaporte en el Consulado de España que corresponda a su domicilio ó lo legalizará con Apostilla de La Haya (la Apostilla de La Haya es un convenio de legalización de documentos. No todos los países son firmantes de ese convenio. La Apostilla se pone en el Ministerio de Asuntos Exteriores del país) y se la enviará al empresario que pretende contratarle

-La solicitud de Autorización para Trabajar la hace el empresario, quien se tendrá que presentar en la Dependencia de Trabajo, en la calle Podavines 1-3º de Donostia aportando la documentación del trabajador (pasaporte compulsado y fotos tamaño carnet) y su propia documentación (DNI ó CIF, documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, acreditación de los medios económicos para hacer frente al contrato que ofrece)

-La Dependencia de Trabajo emitirá una resolución, que se la notifica al empresario.

-El empresario tiene que mandar esa resolución al trabajador que espera en su país de origen. Con esa resolución se pide el visado de trabajo en el Consulado de España que le corresponda.

-Para solicitar el visado le pedirán: pasaporte con vigencia mínima de cuatro meses; certificado

de antecedentes penales (récord policial en Ecuador, pasado judicial en Colombia...);

certificado médico de que no padece enfermedades cuarentenables

-Le notifican la concesión del visado y lo recoge en el plazo de un mes.

-Una vez recogido el visado tiene que estar en España en el plazo de vigencia del visado.

-Una vez en España puede empezar a trabajar y la empresa tendrá que formalizar la afiliación y alta en la Seguridad Social.

-En el plazo de un mes desde su entrada en España, el trabajador tiene que solicitar en el Negociado de Extranjería (junto a la comisaria de policía, en la calle José M^a Salaberria) la tarjeta de residencia.

-La autorización inicial de residencia y trabajo tiene una duración de un año y suele tener limitación geográfica y limitación profesional (si se ha pedido en Gipuzkoa es para trabajar en Gipuzkoa; si la profesión es empleada de hogar, es para trabajar como empleada de hogar).

ESCENARIO 2, ARRAIGO LABORAL

Está regulado en los artículos 45,46 y 148 del borrador del Reglamento.

-Acreditar la permanencia continuada en España por un periodo mínimo de 2 años.

- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen

-Demostrar la existencia de una relación laboral (o varias sumadas) de por lo menos 1 año.

-La existencia de la relación laboral se acredita mediante: acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo a partir de denuncia hecha por el trabajador y en la que quede acreditada la antigüedad; Acta de Conciliación hecha en el Servicio de Mediación y Arbitraje en la que quede acreditada la antigüedad; Sentencia del Juzgado de lo Social en la que esté acreditada la antigüedad.

-Abono por parte del empresario de las cotizaciones atrasadas con los recargos correspondientes

-Abono de las deudas que pueda tener contraídas con el trabajador.

-Abono de una multa de 6.000 euros mas el incremento previsto en el artículo 48 de la Ley 62/2003.

-Si la relación laboral acreditada está incluida dentro del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que trimestralmente tendrá que publicar el IEM, se podrá suspender la multa siempre que efectivamente se abonen las cotizaciones atrasadas y se formalice un contrato de trabajo con una duración mínima de 1 año.

-La suspensión de la multa será definitiva si el trabajador trabaja efectivamente el año de contrato, si se produce un despido procedente, ó si el trabajador se marcha voluntariamente.

ESCENARIO 3 ARRAIGO SOCIAL

Está regulado en los artículos 45 y 46 del borrador del Reglamento

- Acreditar la estancia continuada en España por un período mínimo de 3 años.
- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen.
- Contar con un contrato de trabajo en el momento de la solicitud.
- Acreditar vínculos familiares con españoles ó con otros extranjeros con permiso de residencia en vigor. Esos vínculos familiares serán con: cónyuge, padre, madre, hijo/hija ó hermanos. También podrán ser con persona unida por una relación análoga a la de matrimonio suficientemente acreditada, es decir, pareja de hecho suficientemente acreditada. Ó,
- Presenten un informe del Ayuntamiento donde reside. En el informe deberá constar: el tiempo de permanecía en el pueblo ó ciudad; los medios de vida con los que cuenta; el grado de conocimiento de las lenguas oficiales de la comunidad; la inserción en las redes sociales del entorno; los programas de inserción sociolaboral públicos ó privados en los que haya tomado parte, y lo que quieran añadir para determinar su grado de arraigo.
- Si cuenta con medios de vida suficientes, el ayuntamiento, en el informe que haga sobre el grado de inserción social, podrá pedir que a esa persona se le exima de la necesidad de tener un contrato de trabajo.

Comentario:

El ESCENARIO 1, el régimen general, ya lo conocemos. Lleva vigente desde la aprobación de la Ley 8/2000 y en su modalidad actual desde la aprobación de la Ley 14/2003.

Es un sistema que no tiene en cuenta que en las migraciones entran dos partes: el país de acogida, con sus leyes y normas, y las decisiones de quien emigra, que responden a la situación de su país de origen y a las ventajas ó inconvenientes que potencialmente le pueden resultar del hecho de emigrar en función de los desequilibrios existentes. Un ejemplo. A nosotros y nosotras nos puede parecer que trabajar en la economía sumergida, sin la cobertura de la seguridad social y el desempleo es un mal muy grande; pero a quien procede de un país en el que esas coberturas sociales son inexistentes ó para él nunca han existido, ó son escasas, la diferencia es muy pequeña ó inexistente, sobre todo si a cambio puede acceder a una cobertura social mínima (sanitaria y escolar) y a percibir unos salarios superiores a los de su país. La Ley de Extranjería y el Reglamento están concebidos de una manera muy unilateral, particularmente estrecha, sin tomar para nada en consideración los motivos que impulsan a emigrar a las personas y con una mirada sobre el propio mercado de trabajo interno muy limitada. La experiencia de estos últimos años muestra que la realidad acaba

sistemáticamente desbordando esa mirada estrecha.

¿Puede el Estado, a través del ejercicio de una represión cada vez mayor disminuir el grado de desbordamiento? Puede ser. La experiencia de países como Francia muestra que puede conseguirlo, aunque nunca del todo. Disminuye el grado de desbordamiento, pero siempre hay desbordamiento, necesidad periódica de responder con medidas más ó menos extraordinarias a las situaciones que se han ido acumulando. En toda esta historia, siempre hay una cosa clara y evidente, que la actuación de Estado hace aumentar hasta grados insospechados el sufrimiento de las personas.

En nuestra experiencia concreta, el Estado no ha conseguido disminuir el desbordamiento, y hay muchos factores en este siglo que acaba de empezar, que más bien avalarían la hipótesis de que el desbordamiento va a continuar si se pretende someter a las personas a un corsé demasiado estrecho y profundamente egoísta.

Por otro lado está el procedimiento, el sistema de obligar a volver al país de origen mediante la inadmisión a trámite de las solicitudes y la imposibilidad de utilizar la figura de un representante legal, procedimiento que funcionó hasta el año 2002. Eso, unido a los plazos reales tan largos de los trámites, 7-8 meses en el mejor de los casos en gipuzkoa, año o año y medio en bizkaia, ha tenido como consecuencia la cronificación de la irregularidad.

Hoy hay suficiente experiencia acumulada como para ver que ese sistema funciona mal, y que él mismo está en el origen y la permanencia de la irregularidad. Empeñarse en el mismo es un error.

EL ESCENARIO 2 es nuevo, ó parcialmente nuevo en la medida en que lo es en sus consecuencias. Antes también se podía denunciar a la Inspección de Trabajo ó ir al Juzgado de lo Social, pero esos actos no tenían consecuencias sobre los papeles, no permitían obtener papeles. Ahora pueden permitir obtenerlos si a la vez se cumplen otras condiciones.

¿Puede permitir este sistema regularizar la situación de muchas personas? Creemos que no.

Tal y como está redactado, el borrador concibe las cosas desde un punto de vista muy unilateral: si vienen personas a trabajar en situación irregular es porque hay una oferta de trabajo irregular, de la que fundamentalmente se quiere aprovechar el ofertante. A ese

ofertante, por tanto, hay que pillarlo y obligarle a pagar las deudas con la Seguridad Social y la multa que se le imponga.

Ese esquema es parcialmente cierto. Hay empresarios que han buscado y buscan aprovecharse, y hay sectores laborales en los que su rentabilidad ha estado muy ligada al trabajo irregular, la agroindustria, por ejemplo.

Pero no toda la realidad laboral de las personas en situación irregular responde a ese esquema. Tal y como hemos explicado en el punto anterior, una buena parte de la irregularidad está ligada al propio funcionamiento de la Ley de Extranjería, a dos cuestiones fundamentalmente. Una, al hecho de que no a toda persona que encuentra un trabajo se le concede la autorización para trabajar. Las autorizaciones de trabajo se conceden según la "situación nacional de empleo", es decir, según un principio de prioridad nacional ó si queremos, de un principio que discrimina a las personas en función de su origen nacional. No todo trabajo fehaciente, no toda relación laboral realmente existente aunque se respete en su totalidad el convenio colectivo, permite tener papeles. Dos, el procedimiento y los plazos de resolución de los expedientes, que en muchos casos hacen prácticamente inviable seguirlos.

Lo anterior hace que, en muchos casos, haya una simbiosis de intereses y de imposibilidades, con perjuicios y beneficios mutuos, al tiempo que una de las dos partes, el trabajador ó trabajadora extranjera está en la peor situación, pero no en unas condiciones de abordarla desde la denuncia contra el empresario.

Por otro lado, los problemas y dificultades prácticas para llevar adelante esas denuncias o demandas. En ese tipo de relación no hay documentos probatorios, siendo su ausencia uno de sus rasgos. Lo mismo ocurre con las testificales. Y esto se agrava si hay que demostrar varias relaciones laborales que sumadas den un año. Eso es muy, pero que muy difícil, de llevarlo a la práctica. Cualquiera que haya trabajado en temas de jurisdicción laboral sabe de esas dificultades, y lo que son los y las inspectoras de trabajo, que está muy lejos de ser un cuerpo de funcionarios especialmente volcados en la defensa de los intereses de los trabajadores. Que se lo pregunten a los y las sindicalistas de este país.

Una parte de esas denuncias, si funcionan, será sobre la base de acuerdos entre empresario y trabajador, y en esos acuerdos hechos bajo manga el trabajador que quiera regularizarse por esa vía pagará de su bolsillo una parte o la totalidad de lo que pague el empresario. Cualquier persona que trabaja con temas de extranjería sabe que una buena parte de las tasas por

expedición de las tarjetas, cantidades entre 175 y 350 euros que paga el empresario por contratar un ó una extranjera, acaba, de una manera u otra, directa ó indirectamente, pagándolas el trabajador. Tanto más cuando se trate de abonos por atrasos de cotizaciones de 1.800 euros en el caso de empleadas de hogar ó de 6.000 euros en personas con un salario bruto de mil euros mensuales.

Y por último, los límites de la norma, pues, según lo redactado, la multa puede quedar suspendida solo en los casos en que la actividad laboral responda al catálogo publicado por el INEM. ¿Qué pasa con el resto de las actividades ó trabajos fehacientes? ¿Qué pasa si solo parte de las relaciones laborales entran dentro del catálogo? ¿Qué pasa si el catálogo varía de trimestre a otro y en una fecha entraba y en otra no?.

EL ESCENARIO 3, en una parte grande, es repetición de lo que había antes. Lo nuevo es lo de los informes de los ayuntamientos, la precisión en el catálogo de familiares y el que se haya introducido lo equivalente al cónyuge en una pareja de hecho.

La precisión de los familiares, en el caso de Gipuzkoa, es un avance, dado que antes solamente se tomaban en consideración del de 1º grado, los que daban lugar a la reagrupación familiar. Al incluir los de 2º grado de consanguinidad se amplía a los hermanos y hermanas. Y decimos de Gipuzkoa, porque en esta materia cada Subdelegación de Gobierno lo interpretaba a su manera, y en el caso de Alava y de Vizcaya se podía acceder al permiso de residencia por arraigo sin tener familiares.

Lo de los informes sobre el grado de inserción social emitidos por los ayuntamientos es una incógnita. Cabe suponer que dependerán de la composición política de los mismos, del concejal o la concejala de turno, de si hay ó no técnico de inmigración y como sea, de si el trabajador ó trabajadora social se enrolla bien ó no. Hará falta un tiempo de rodaje para ver como funciona esa medida.

Lo de incluir el equivalente al cónyuge de una pareja de hecho como familiar que puede apoyar el arraigo, es un paso adelante. Como no hay precisión al respecto, habrá que entender que también entran las parejas homosexuales. En todo caso, la legislación sobre parejas homosexuales está para entrar en vigor.

Ya tendremos tiempo para comentar otros aspectos del Reglamento, tales como la reagrupación familiar, los supuestos específicos, las sanciones, etc. etc.

Donostia, a treinta de septiembre de 2004