

# Legislación laboral en Argelia

# Legislación laboral en Argelia

Este estudio ha sido realizado por José Antonio Doñoro de los Ríos bajo la supervisión de la Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Argel

Enero de 2012

# I. ■ ÍNDICE

<b>I. ÍNDICE</b>	<b>3</b>
<b>II. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>III. CONTRATOS</b>	<b>6</b>
1. SALARIOS	7
2. DESPIDO	7
<b>IV. CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>9</b>
1. EDAD MÍNIMA	9
2. JUBILACIÓN	9
3. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL	10
4. TURNOS DE TRABAJO Y TRABAJO NOCTURNO	10
5. DESCANSO Y VACACIONES	11
6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN CURSOS DE EMPLEO	11
<b>V. TRABAJADORES EXTRANJEROS</b>	<b>12</b>
1. LEGISLACIÓN	12
2. AUTORIZACIÓN TEMPORAL DE TRABAJO	14
3. VISADO TEMPORAL DE TRABAJO	14
4. AUTORIZACIÓN PROVISIONAL DE TRABAJO (APT)	14
5. VISADO DE TRABAJO	15
6. PERMISO DE TRABAJO	15
7. TARJETA DE RESIDENCIA	15
<b>VI. RELACIONES COLECTIVAS: SINDICATOS Y HUELGA</b>	<b>17</b>
<b>VII. SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>19</b>

# II. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales se rigen en Argelia por la Ley 1990/01, de 21 de abril de 1990, que ha sufrido muchos y constantes cambios para ir adaptándose al nuevo marco legal argelino de economía de mercado.

Es práctica habitual que las modificaciones se consensúen en las reuniones tripartitas de Gobierno, empresarios (no existe una única organización, sino varias; además, el principal empleador es con gran diferencia el sector público) y sindicato (la UGTA actúa en la práctica como sindicato único). Existen además convenios colectivos, que durante los últimos años han ido perdiendo fuerza y que a partir de 2010 se quiere reforzar, con el acompañamiento de reuniones de seguimiento de una comisión del tripartito. Finalmente, en el seno de cada empresa existe un reglamento interno que establece los derechos y deberes de los trabajadores, las condiciones de higiene y seguridad, los órganos de participación, el régimen disciplinario y la participación de los trabajadores. Este reglamento es obligatorio en las empresas que cuentan con 20 ó más trabajadores (cifra a partir de la cual existe también un trabajador liberado como representante sindical) y es sometido a la aprobación de la inspección de trabajo.

Como herencia de un pasado de cogestión, la llamada GSE (Gestión Socialista de la Empresa), la participación de los trabajadores en los órganos de decisión de la empresa se lleva a cabo por medio de delegados de personal y comités de participación:

- Cada centro de trabajo cuenta con un delegado por cada 20 trabajadores.
- En la sede central se establece un comité de participación, que es el que decide sobre la aplicación del reglamento interno. Además, si la empresa cuenta con más 150 trabajadores tiene capacidad para designar miembros del mismo Consejo de Administración de la sociedad.

La Ley 1990/01 precisa las modalidades de despido colectivo y la noción de remuneración del trabajo (esencialmente salario base, más primas de rendimiento), dejando a las negociaciones colectivas la fijación de los niveles salariales, bajo reserva del respeto al salario mínimo, fijado por decreto y que no se actualiza con carácter anual, sino cuando puntualmente se llega a un acuerdo entre Gobierno, patronal y sindicato para hacerlo. Así, la última actualización ha tenido lugar en enero de 2012, en un proceso que se repitió en el primer semestre del año 2010, con el incremento del SNMG (Salaire National Minimum Garanti, equivalente al

## LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA

---

SMI español) hasta 15.000 dinares al mes y un plazo de seis meses entonces dado para que se materializasen las negociaciones colectivas de carácter sectorial que concretaran unas remuneraciones acordes al nuevo salario mínimo. En la actualización de enero de 2012 el SNMG se ha establecido en 18.000 dinares argelinos y las comunicaciones del Gobierno han insistido en la exigencia de que todo salario inferior a estos 18.000 dinares se adecue inmediatamente a la nueva situación, pero sin establecer plazo para la negociación de la actualización de los salarios superiores. En la última negociación tripartita tampoco se ha producido un acuerdo sobre la forma de cálculo de este salario mínimo, que de acuerdo con la legislación actual es el resultado del conjunto de conceptos salariales de la nómina del trabajador, sin incluir los suplidos, mientras que los trabajadores reclamaban que el salario mínimo se refiera al salario base, sin tener en cuenta los demás conceptos de ingresos de la nómina. Y tampoco la administración pública ha cedido ante la solicitud de trabajadores y empresarios de incrementar el mínimo exento de retención por el equivalente argelino del IRPF.

Los trabajadores extranjeros que ejerzan actividades remuneradas en Argelia, y salvo que existan tratados o convenios bilaterales, deberán tener un permiso de trabajo o autorización temporal concedida por los servicios competentes en materia de trabajo (Instituto de Trabajo), así como un permiso de residencia (obtenido en la comisaría de policía local). La Ley señala, al mismo tiempo, que no existe ninguna obligación o prohibición específica para el empleo de extranjeros en Argelia.

El principio rector de la legislación argelina es el de la libertad de empleo. El empresario puede concluir directamente un contrato de trabajo con un trabajador. Existe una Agencia Nacional de Empleo y han surgido algunas empresas privadas de colocación debidamente acreditadas (otra mediación está prohibida), pero ninguna de ellas suele resultar en la práctica útil para poder contratar trabajadores que cumplan un perfil determinado. La Ley exige de toda empresa que vaya a contratar a un trabajador la notificación previa a la Agencia Nacional de Empleo de las vacantes existentes y posteriormente de los puestos cubiertos, bajo pena de una sanción económica de entre 10.000 y 30.000 dinares.

### III. CONTRATOS

Existen dos tipos fundamentales de contratos, de duración determinada o indeterminada, que equivale al que en España se llama indefinido. Salvo prueba en contrario, los contratos son de duración indeterminada, incluyendo todos los verbales. En cuanto a la duración de la jornada, pueden ser a tiempo parcial (pero de al menos 20 horas semanales) o de jornada completa (40 horas semanales).

El empresario puede recurrir a un contrato de trabajo de duración determinada en los casos siguientes:

- Para la ejecución de un contrato ligado a trabajos o prestaciones no renovables.
- Para cubrir una ausencia temporal.
- Para trabajos periódicos de carácter discontinuo.
- Picos de trabajo o por motivos estacionales justificados.
- Actividades o empleos de duración limitada o que son, por naturaleza, temporales.

El contrato de trabajo de duración determinada debe, obligatoriamente, ser escrito, precisando la duración de la relación de trabajo así como los motivos de la temporalidad del mismo. Todo contrato de trabajo de duración determinada concluido que infrinja una de estas disposiciones legales, pasa a ser considerado contrato indefinido.

El nuevo trabajador está sometido a un período de prueba que suele ser de un mes para puestos de menor cualificación y de seis para los de alta cualificación, siendo los períodos de prueba máximos de seis meses en el primer caso y de doce en el segundo. No obstante, los convenios colectivos pueden establecer períodos inferiores, en consonancia con lo indicado anteriormente como períodos de prueba más habituales.

Durante el período de prueba el contrato puede romperse en cualquier momento por una u otra parte, sin preaviso ni indemnización.

Ninguna de las partes puede modificar en lo más mínimo el contrato con carácter unilateral. Esto afecta incluso a detalles como el horario de trabajo, el centro de trabajo (si se cambia de dirección) o el disfrute de alguna ventaja no escrita pero que se pueda demostrar.

### 1. SALARIOS

La remuneración del trabajador puede ser un salario y/o una renta proporcional a los resultados de su trabajo. Se fija de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador con los límites siguientes:

- Al menos el salario base resultante de la clasificación profesional del asalariado determinada para el convenio colectivo aplicable a éste.
- Nunca inferior al SNMG (Salario Mínimo Interprofesional), fijado en 18.000 dinares al mes desde enero de 2012.

Para el cálculo del SMG se tiene en cuenta tanto el sueldo base como los complementos y primas que forman parte del salario. Coincide con la base de cotización a la Seguridad Social, calculada de modo similar al empleado en España.

En Argelia no existen en general pagas extras, de modo que el salario anual se reparte en doce pagas mensuales idénticas.

Los complementos al sueldo base suelen ser una parte muy importante del sueldo total percibido. Adicionalmente, se reciben ayudas de la empresa con motivo del comienzo del curso escolar, fiestas religiosas o acontecimientos de carácter personal. Las primas de comedor y transporte sustituyen a la teórica obligación de la empresa de cubrir ambas necesidades. Las ayudas para compra de vehículo y vivienda y el móvil pagado por la empresa son también habituales para cuadros medios y directivos.

### 2. DESPIDO

La legislación argelina es muy favorable a la defensa del trabajador en caso de conflicto y sólo prevé el despido por motivos económicos y por falta grave.

- Despido por motivos económicos: Cuando causas económicas lo justifiquen, el empresario puede proceder a una reducción de plantilla, que consiste en una medida de despido colectivo y se traduce en una serie de despidos individuales de manera simultánea. Sólo las empresas con más de nueve trabajadores pueden recurrir a esta fórmula. Antes del recurso a la reducción de plantilla, el empresario está obligado a recurrir a todos los medios a su alcance para reducir el número de despidos y se decide tras negociación colectiva.

No hay ninguna indemnización para los trabajadores que se benefician, en compensación por su despido, de otro empleo o de una jubilación anticipada. Para los trabajadores insertos en el régimen de seguro de paro, la indemnización será de tres meses de salario.

- Despido por falta grave: La legislación argelina prevé el despido por falta grave cometida por el trabajador. Estas faltas son determinadas por el reglamento interno de la empresa, que debe ser aprobado por la Inspección Territorial de Trabajo. Asimismo, el reglamento determinará las condiciones en las que el trabajador pueda beneficiarse de una indemnización, que correspondería, en todo caso, a un mes por año trabajado con el límite máximo de quince meses. En caso de desacuerdo, el trabajador puede recurrir a su superior jerárquico, para que le responda en el plazo de ocho días, o al responsable de la empresa, para que le responda en el plazo de quince días. A partir de ahí puede acudir a un acto

## **LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA**

---

de conciliación y posteriormente a los tribunales. La práctica habitual en los tribunales es declarar el despido nulo, con readmisión del trabajador a su puesto de trabajo, cobrando el salario dejado de percibir y una indemnización adicional por los daños sufridos.



ICEX



# IV. ■ CONDICIONES DE TRABAJO

## 1. EDAD MÍNIMA

La edad mínima para ejercer una actividad profesional es de 16 años, aunque existe un permiso especial para los contratos de aprendizaje. El trabajador menor de edad (la mayoría de edad se alcanza en Argelia a los 19 años) necesita para trabajar una autorización de su tutor legal y no puede ser empleado en trabajos peligrosos, insalubres o moralmente dañinos.

## 2. JUBILACIÓN

La edad de jubilación está establecida en 60 años para los hombres y 55 para las mujeres, con reducción de un año por cada hijo (hasta un máximo de tres). No obstante, el trabajador que haya cotizado durante 32 años puede jubilarse sin necesidad de cumplir el requisito de edad mínima, aunque la legislación se ha endurecido y sometido a otras condiciones adicionales. Los trabajos considerados penosos, las incapacidades y el hecho de ser hijo de una víctima de la guerra de independencia dan derecho a gozar de beneficios de cara a la edad de jubilación.

Para tener derecho a cobrar la pensión de jubilación se necesita haber cotizado durante quince años, de modo que el trabajador puede permanecer en activo hasta alcanzar ese período cotizado. El empresario puede cotizar por el trabajador hasta cinco años adicionales para que alcance el mínimo necesario, con un incremento del 300%.

La paga mensual de jubilación se calcula como el 80% de la media del salario mensual cobrado en los mejores 60 meses de la carrera profesional. Este 80% es el resultado de multiplicar el número de años en actividad (años con al menos 180 días cotizados) por 2,5%, hasta el máximo de 32 años. El resultado no puede ser inferior a 15.000 dinares (45.000 dinares en el caso de los muyahidines, quienes participaron en la guerra de independencia contra Francia) ni superior a 270.000 dinares.

Muchos convenios establecen una “allocation de départ en retraite”, que es la prima por jubilación que recibe de la empresa el trabajador que se jubila, generalmente de un mes de sueldo por año trabajado.

El sistema de pago de la pensión de jubilación se fundamenta, como en España, en un concepto de aportación solidaria de los trabajadores en activo y el apoyo de los poderes públicos, no de la capitalización de las cotizaciones efectuadas por el perceptor. Así, se nutre de

## **LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA**

---

las cotizaciones de los trabajadores en activo y del 3% de los ingresos fiscales de los hidrocarburos (hasta enero de 2012 era del 2%).

La pensión de viudedad se establece en el 75% de la pensión de jubilación.

### **3. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

Está fijada en 40 horas semanales, repartidas en cinco o seis días laborables.

El día de descanso semanal es el viernes y el fin de semana habitual es en viernes y sábado. Si por necesidades de trabajo se requiere que un empleado trabaje en viernes o festivo, tendrá derecho a descanso en otro día y además el día festivo trabajado lo cobrará como si fueran horas extras.

Adicionalmente al descanso semanal, existen unos días considerados no laborables, que corresponden a las fiestas civiles (1 de Enero, 5 de Julio, 1 de Mayo y 1 de Noviembre) y a las religiosas de carácter musulmán (dos días tras el mes de Ramadán, dos días para la llamada fiesta del cordero, Nacimiento de Mahoma, Año Nuevo musulmán, Mulud y Achura). Los cristianos tienen reconocido el derecho a descanso el Domingo de Resurrección, Domingo de Pentecostés y 25 de Diciembre.

Cuando se superan las cuatro horas seguidas de trabajo, el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora que se considera tiempo de trabajo. La jornada partida exige al empresario el pago de la prima de transporte y que el tiempo de transporte sea considerado como de trabajo, de modo que la práctica habitual es la jornada continua (en la administración pública de 8 a 4 ó de 9 a 5) en la que se descansa algo más de media hora para comer.

En ningún caso se permiten jornadas de trabajo de más de doce horas.

La realización de horas extraordinarias debe responder a una necesidad absoluta y revestir un carácter excepcional. No pueden exceder del 20% de la jornada normal de trabajo y la duración total del trabajo no puede sobrepasar el límite fijado por ley de 12 horas por día. Las horas extraordinarias dan lugar a un aumento de retribución superior al 50% del salario en horario normal.

### **4. TURNOS DE TRABAJO Y TRABAJO NOCTURNO**

Cuando las necesidades de la producción o del servicio lo exijan, el empresario puede organizar el trabajo por equipos sucesivos o turnos de trabajo. Esto da derecho a una indemnización.

Se considera trabajo nocturno el ejecutado entre las 21:00 y las 5:00 horas. Las reglas y condiciones del trabajo son determinadas por los convenios o acuerdos colectivos.

Los trabajadores de menos de 19 años y las mujeres no pueden realizar trabajos nocturnos, excepto si se obtiene una autorización especial. En la práctica, esta norma supone una discriminación para la posibilidad de que las mujeres puedan incorporarse a empleos en los que se trabaja por turno rotativos o que pudieran precisar en algún momento la realización de horas extraordinarias más allá de las nueve de la noche.

## **LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA**

---

Cuando la naturaleza de la actividad y la especialidad del puesto lo justifiquen, la Inspección Territorial de Trabajo competente puede autorizar regímenes específicos.

### **5. DESCANSO Y VACACIONES**

El trabajador tiene derecho a un día entero de descanso a la semana, por lo menos. El día normal de descanso semanal que corresponde a las condiciones de trabajo ordinarias es el viernes. Lo habitual es descansar viernes y sábado, en una semana laborable de domingo a jueves.

Todo trabajador tiene derecho, igualmente, a unas vacaciones retribuidas anuales. La duración de las vacaciones puede ser incrementada para los trabajos en condiciones penosas o de peligrosidad. Los convenios o acuerdos colectivos fijan las modalidades. Estas vacaciones remuneradas están calculadas a razón de dos días y medio por mes de trabajo. Las vacaciones anuales se disfrutan una vez que han sido generadas, de modo que el período de cálculo va del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso.

Un trabajador no puede ser despedido en ningún caso durante su período de vacaciones. En el caso de fin del contrato sin haber disfrutado de las vacaciones, se percibe su importe en efectivo.

El trabajador tiene derecho además a tres días de permiso, remunerados, en las siguientes circunstancias:

- Matrimonio suyo o de un descendiente.
- Nacimiento de un hijo.
- Fallecimiento de familiar en primer grado (padre, hermano o hijo), suyo o de su cónyuge.
- Circuncisión de un hijo.

En el caso de querer realizar el peregrinaje a La Meca una única vez en su vida laboral, tiene derecho al tiempo necesario para ello, remunerado por la empresa.

### **6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN CURSOS DE EMPLEO**

Cada empleador que ocupe a veinte o más trabajadores está obligado a desarrollar acciones de formación y perfeccionamiento, según un programa sometido a la aprobación previa del comité de participación. El trabajador está obligado a seguir estos cursos y a contribuir activamente en las acciones de perfeccionamiento y formación. Se beneficiará, además, de una adaptación de su tiempo de trabajo o de un permiso especial, con reserva de su puesto de trabajo.

El empleador también está obligado a organizar cursos de aprendizaje para los jóvenes de entre 15 y 25 años, quedando exonerado del pago de las cargas sociales durante toda la duración del contrato de aprendizaje. El aprendiz, por su parte, se beneficia de una paga por parte del Estado por una duración de entre seis y doce meses. El curso de aprendizaje lo asegura un organismo formador.

# V ■ TRABAJADORES EXTRANJEROS

### 1. LEGISLACIÓN

El derecho laboral aplicable a los trabajadores extranjeros se inspira en una política destinada a preservar el empleo nacional. Este dispositivo prevé que los ciudadanos extranjeros no pueden ejercer un empleo en Argelia a menos que no exista mano de obra cualificada equivalente en el país.

Esta restricción está claramente establecida en la Ley de 1981, relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores extranjeros. Éstos sólo pueden ser contratados para puestos que requieran un nivel mínimo de técnico superior (este principio se deroga si el trabajador es ciudadano de un Estado con el que Argelia ha concluido un tratado o una convención relativa al empleo). Es preciso, igualmente, que este puesto no pueda ser cubierto por un trabajador argelino por vía de promoción interna o de contratación externa de nivel equivalente. Sólo el respeto de estas condiciones permite la obtención de un permiso de trabajo o de una autorización temporal de trabajo. Esta exigencia, puramente nominal, no sería obstáculo, llegado el momento, para que cualquier inversor traiga del extranjero el personal que crea oportuno.

El Decreto 1982/510, de 25 de diciembre de 1982, fija las modalidades de atribución del permiso de trabajo o autorización temporal de trabajo:

- El empresario ha de verificar el principio de subsidiariedad de empleo extranjero ante los servicios de empleo. El Decreto fija las modalidades de atribución del permiso.
- Los documentos son obtenidos ante los servicios de empleo de la *wilaya* correspondiente.

Para residir de manera permanente en Argelia, los trabajadores extranjeros deben, previamente, obtener un permiso de trabajo, que les permitirá obtener la tarjeta de residente extranjero. Con este tipo de trabajadores las obligaciones del empresario son:

- Realizar las retenciones a cuenta del IRG (equivalente al IRPF español).
- Registrar estas retenciones en un libro de pagos u otro documento.
- Proporcionar al trabajador una nómina.
- Ingresar periódicamente el impuesto al mismo tiempo que el *Versement Forfaitaire* (pago a tanto alzado) debido por todo empresario.

## LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA

---

- Suscribir anualmente la declaración anual del salario pagado y las retenciones practicadas.

El permiso de trabajo tiene una validez de dos años, prorrogables tras la solicitud expresa de un nuevo permiso. La solicitud ha de incluir:

- Ficha con los datos del trabajador extranjero.
- Copias debidamente certificadas de los títulos, diplomas u otros documentos que prueben que la entrada en Argelia se ha hecho de manera regular.
- Certificados médicos previstos por la legislación en vigor.
- Ejemplar del contrato de trabajo debidamente aprobado.

La autorización temporal de trabajo tiene tres meses de validez como máximo y una sola renovación en el mismo año.

Posteriormente, el trabajador extranjero obtendrá su tarjeta de residencia depositando ante una comisaría de policía los documentos siguientes:

- Copia del pasaporte.
- Tres fotografías.
- Certificado médico.
- Permiso de trabajo.
- Certificado de alojamiento.
- Certificado de trabajo.
- Tasas fiscales.

La duración de la tarjeta de residencia corresponde a la del permiso de trabajo.

En la práctica, para conocer las formalidades a realizar hay que fijarse en el período que va a durar la permanencia del trabajador extranjero en Argelia. De esa forma, si se va a trabajar menos de tres meses se necesitan sólo dos documentos:

1.1.- Autorización Temporal de Trabajo.

1.2.- Visado Temporal de Trabajo.

Pero si se va a permanecer durante más de 90 días, se necesitarán cuatro documentos:

2.1.- Autorización Provisional de Trabajo.

2.2.- Visado de Trabajo.

2.3.- Permiso de Trabajo en Argelia.

2.4.- Tarjeta de Residencia.

Los requisitos para cada uno de ellos son los que se detallan en los siguientes apartados.

### 2. AUTORIZACIÓN TEMPORAL DE TRABAJO

Se solicita para trabajadores que vayan a permanecer en el país un periodo de entre 15 y 90 días.

Se solicita en la Oficina de mano de obra extranjera y es necesaria la autorización de la Agencia Nacional de Empleo.

Los documentos necesarios para su tramitación son:

- Formularios de solicitud.
- Información sobre empleado y empleador.
- Compromiso de repatriación.
- Copia certificada conforme al original y aprobada por el Consulado de Argelia en España del título obtenido por el trabajador extranjero.
- Certificado médico expedido en España.

Todos estos documentos deben aportarse en francés o en árabe. En caso de que sea necesaria una traducción, esta deberá ser aprobada por el Consulado de Argelia en España.

En la práctica su tramitación lleva mínimo un mes de tiempo (es mejor contar algo más) y puede ser renovada una única vez al año.

Para estancias de menos de 15 días, puede solicitarse el visado temporal de trabajo sin necesidad de esta autorización temporal de empleo.

### 3. VISADO TEMPORAL DE TRABAJO

Se solicita ante el Consulado de Argelia en España donde deberá adjuntarse la Autorización Temporal de Trabajo, salvo en el caso de misiones de menos de 15 días.

Su concesión, conlleva aproximadamente un plazo de dos semanas.

### 4. AUTORIZACIÓN PROVISIONAL DE TRABAJO (APT)

Se obtiene a través de la Oficina de la Mano de Obra Extranjera (Bureau de la main d'oeuvre étrangère) de la provincia (Wilaya) territorialmente competente, en función del lugar de destino. Puede ser solicitada por el empleador, si éste es de derecho argelino, o por un representante.

Este documento se solicita para trabajos de larga duración (más de tres meses) y sin embargo tiene una duración provisional. Es decir, una vez el trabajador se encuentre en Argelia deberá solicitar el permiso de trabajo.

La Agencia Nacional de Empleo, ANEM, estudia las solicitudes recibidas y en caso de rechazarlas cabe recurso.

No existe un plazo para obtener respuesta y el silencio administrativo no implica la autorización; en la práctica la obtención de la APT se resuelve en un plazo mínimo de un mes y no es inhabitual tener que esperar hasta tres meses.

## **LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA**

---

Los documentos a aportar siguen el mismo procedimiento que para la obtención de la Autorización Temporal de Trabajo. Es decir, todos los documentos deben presentarse en árabe o en francés. En caso de que sea necesaria una traducción, esta deberá ser legalizada por el Consulado de Argelia en España. Los documentos necesarios son también en este caso:

- Formularios de solicitud.
- Información sobre empleado y empleador.
- Compromiso de repatriación.
- Copia certificada conforme al original y aprobada por el Consulado de Argelia en España del título obtenido por el trabajador extranjero.
- Certificado médico expedido por España.

### **5. VISADO DE TRABAJO**

Una vez obtenida la Autorización Provisional de Trabajo, el trabajador extranjero debe obtener un visado de trabajo en la Embajada de Argelia en España, que le permitirá viajar a Argelia.

Según potestativamente decida el Consulado de Argelia, podrá tener una duración de 3, 6, 12 o 24 meses, de entrada simple o múltiple.

El plazo habitual para obtener el visado de trabajo es de aproximadamente dos semanas.

### **6. PERMISO DE TRABAJO**

Una vez el trabajador se ha establecido en Argelia, se debe solicitar el permiso de trabajo. La información a aportar es básicamente la misma que la que se entregó para solicitar la APT. Aunque en teoría puede ser denegado, lo normal es que si concedieron la APT hagan lo mismo con el permiso de trabajo.

El Permiso de Trabajo sólo permite trabajar en una Wilaya determinada, en la que se ha solicitado el permiso y para una empresa. En su concesión se tienen en cuenta las circunstancias profesionales del trabajador y las de la empresa, que en la práctica suele asumir un compromiso de contratación de personal local e proporción al número de extranjeros autorizados a trabajar. Así, el permiso de trabajo no es obtenido formalmente por el trabajador, sino por la empresa; por eso, no puede ser empleado por el trabajador para cambiar de empresa y debe devolverse a su empleador al finalizar su período de trabajo en Argelia.

El plazo para obtener el Permiso de Trabajo es de aproximadamente 45 días. Sin embargo, conseguir que toda la documentación a aportar sea conforme al criterio del funcionario que lo recibe puede llevar mucho tiempo, con el riesgo de agotar el período autorizado de estancia en el país.

### **7. TARJETA DE RESIDENCIA**

El trabajador español en Argelia, visado debe solicitar la tarjeta de residencia a la Sûrete de Daïra, territorialmente competente (el lugar de su domicilio) con al menos quince días de antelación a que expire su visado.

## **LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA**

---

Aunque en teoría y por Ley, ésta tiene un periodo de validez de dos años, en la práctica sólo se otorga por uno.

Desde que se solicita hasta que se obtiene transcurre como mínimo un periodo de tiempo de seis meses. Mientras tanto, se entrega al trabajador un recibo de haberla solicitado, válido durante 3 meses y que podrá ser renovado varias veces, hasta la obtención definitiva de la tarjeta de residencia.





# VI. RELACIONES COLECTIVAS: SINDICATOS Y HUELGA

La representación de los empleados está asegurada en cualquier empresa con 20 trabajadores o más mediante la existencia de un representante-liberado sindical. Éste tiene por misión informar al empresario de las reivindicaciones del personal.

Las organizaciones sindicales representativas pueden instalar una estructura sindical en el seno del organismo empleador. La organización sindical participa en las negociaciones colectivas en el seno de las empresas, en la prevención y solución de conflictos de trabajo y en la promoción de acciones de formación sindical.

La ley exige solamente que estas organizaciones sean totalmente distintas de toda asociación con carácter político. Sólo las personas de nacionalidad argelina de origen o adquirida desde al menos hace diez años pueden fundar una organización sindical, siempre que disfruten de sus derechos cívicos.

Los convenios colectivos pueden ser en el ámbito de la empresa o como resultado de la adhesión a un convenio colectivo sectorial firmado entre organizaciones patronales y sindicales.

La realidad sindical argelina es que la sindicación permanece en manos del Estado. El diálogo social lo acaparan el Estado, la patronal y la UGTA (Unión General de Trabajadores Argelinos). El monopolio sindical, en consecuencia, está en manos de la UGTA.

A partir de la Constitución de 1989 y en el marco de las leyes 1990/14, de 2 de junio, relativa a las modalidades de ejercicio de libertad sindical, y 1990/02, de 6 de febrero de 1990, relativa a la prevención y al arreglo de los conflictos colectivos y al ejercicio del derecho de huelga, nacieron 53 sindicatos autónomos. La mayor parte de ellos son sindicatos corporativos: de funcionarios de la Administración, profesores, médicos, pilotos, oficiales de la marina mercante, etc.

Pero la situación en cuanto a diálogo social se refiere es peculiar, ya que el poder no reconoce a ninguno de estos 53 sindicatos. El único interlocutor social reconocido es la UGTA, que no convoca huelgas y que no representa a ciertos sectores de la función pública ni del sector empresarial público.

## **LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA**

---

De los 53 sindicatos creados desde 1989, sólo unos pocos, entre los que destacan el SNAPAP (de personal de la Administración Pública), el SNPSP (de médicos), el SSNPSSP (de médicos especialistas), el SNPDSM (de profesores docentes), y el SPLA (de pilotos), han conseguido seguir activos y renovar las prácticas sindicales.



ICEX

# VII. SEGURIDAD SOCIAL

En Argelia existe un sistema de seguro social obligatorio gestionado por la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS). La legislación prevé que:

- Todo empresario está obligado a registrarse ante el organismo de la Seguridad Social competente dentro de los diez días siguientes al comienzo de su actividad.
- Todo empleado contratado debe ser declarado por su empleador a la CNSS dentro de los diez días siguientes a su contratación.

La tasa de cotización a la Seguridad Social es en la actualidad del 35%: 26% con cargo al empresario y 9% con cargo al trabajador, que es deducido de su nómina por el empleador, distribuido en diferentes conceptos:

DESGLOSE DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL ((%))			
Concepto	Cuota a cargo del empresario	Cuota a cargo del trabajador	Total
Seguro social	12,50	1,50	14,00
Accidentes trabajo y enfermedad profesional	1,25	-	1,25
Jubilación	10,50	6,75	17,25
Seguro de desempleo	1,00	0,50	1,75
Jubilación anticipada	0,25	0,25	0,50
Promoción de la vivienda social	0,50	-	0,50
Total	26,00	9,00	35,00

*Fuente: Ministère de la Participation.*

La base de la cotización está constituida por el conjunto de elementos integrantes del salario, con exclusión de las ayudas de carácter familiar (primas de escolaridad, o por ser el único empleado de la familia), las de condiciones particulares (el caso de quienes viven en bases de vida) y por abono de los gastos realizados por el trabajador (esto hace referencia a los llamados suplidos, las primas de transporte y de comida).

## LEGISLACION LABORAL EN ARGELIA

---

El empresario es quien realiza su ingreso en el organismo territorial correspondiente de la Seguridad Social. Debe hacerlo en los treinta días siguientes al final de cada mes si ha empleado diez o más trabajadores, y en los treinta días siguientes al final de cada trimestre si el número de empleados es inferior (si en el segundo mes del trimestre alcanzara los diez trabajadores, deberá presentar una declaración bimestral en ese momento).

Existen diferentes convenios de Seguridad Social con Francia, Bélgica, Túnez y Rumania para que los trabajadores expatriados de esas nacionalidades simplemente se registren en la CNSS, pero puedan seguir cotizando a sus regímenes sin cotizar a la Seguridad Social argelina durante un cierto período (en el caso de los franceses, durante los tres primeros años de estancia en Argelia) y bajo determinadas circunstancias. Al no existir convenio con España, todos los trabajadores expatriados de empresas españolas que realicen una actividad laboral en Argelia están obligados a ser dados de alta en el sistema de la Seguridad Social argelina y la empresa está obligada a ingresar las cotizaciones correspondientes a ese período, independientemente de su cotización en España al régimen de la Seguridad Social por su salario en España.

ICEX