



Legislación laboral en Argelia

Septiembre 2015

Este documento 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

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTRATOS	5
2.1 Tipos de contratos	5
2.2 Salarios	6
2.3 Despidos	6
3. CONDICIONES DE TRABAJO	8
3.1 Edad mínima	8
3.2 Jubilación	8
3.3 Duración de la jornada laboral	8
3.4 Turnos de trabajo y trabajo nocturno	9
3.5 Descanso y vacaciones	9
3.6 Ausencias del trabajo	10
3.7 Promoción y formación en cursos de empleo	10
4. TRABAJADORES EXTRANJEROS	11
5. RELACIONES COLECTIVAS	14
6. SEGURIDAD SOCIAL	16
6.1 Cotización	16
6.2 Prestaciones	17
7. DIRECCIONES ÚTILES	19
7.1 Direcciones útiles en España	19
7.2 Direcciones útiles en Argelia	20

1. 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 consensuen 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. Ese proceso se repite periódicamente. Así fue en enero de 2012 con el incremento del SNMG (Salaire National Minimum Garanti, equivalente al SMI español) hasta 18.000 dinares al mes y la publicación en agosto de 2015 del nuevo texto que define los conceptos de la remuneración salarial incluidos en la nueva definición del SNMG, incumpliendo en este caso el Gobierno el acuerdo alcanzado con patronal y sindicato para que el salario mínimo garantizado sólo tuviera en cuenta el sueldo base, sin incluir las primas y complementos.

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.

2. CONTRATOS

2.1 TIPOS DE 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 contratos 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.

2.2 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 desde enero de 2014.

Para el cálculo del SMG se tiene en cuenta tanto el sueldo base y los complementos y primas que forman parte del salario, excepto:

- a) Las primas para compensar gastos soportados por el trabajador, llamados en España suplidos. Los más habituales son la prima de transporte, la de comedor y las dietas de viaje.
- b) Las primas de experiencia profesional y de antigüedad (lo que en España se suele denominar trienios).
- c) Las primas por condiciones penosas. La más habitual es la prima por condiciones de aislamiento.
- d) Los complementos por trabajo en turnos, por guardias o por horas extra.
- e) La participación individual o colectiva en beneficios.

Estos elementos, excepto los suplidos, sí forman parte de 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.

2.3 DESPIDOS

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 beneficien, 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 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.

3. CONDICIONES DE TRABAJO

3.1 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.

3.2 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, todo trabajador que haya cotizado durante 32 años puede jubilarse sin necesidad de cumplir el requisito de edad mínima. 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 2,5% de la suma de los salarios cobrados los últimos 60 meses, sin que pueda ser inferior a 11.250 dinares (37.500 dinares en el caso de los muyahidines, quienes participaron en la guerra de independencia contra Francia).

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.

3.3 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.

3.4 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. Estos dos colectivos se ven así perjudicados en el acceso al trabajo para empresas que pueden trabajar en turnos o prevén la necesidad de recurrir a horas extras en algún período del año.

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

3.5 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 se puede incrementar para los trabajos en condiciones penosas o de peligrosidad. Los convenios o acuerdos colectivos fijan las modalidades. Estas vacaciones

remuneradas se calculan a razón de dos días y medio por mes de trabajo. Las vacaciones anuales se disfrutan una vez que han sido generadas, no como en España. 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.

3.6 AUSENCIAS DEL TRABAJO

En caso de enfermedad o accidente el trabajador estará en situación de baja laboral y no cobrará nada de su empresa, que tampoco tiene que ingresar los seguros sociales correspondientes, como pasa en España. No existe el pago delegado y es el organismo de la seguridad Social el que se encarga de pagar directamente al trabajador.

El trabajador está en situación de baja laboral desde el primer día de ausencia del trabajo. Le corresponde a él justificar su estado ante el organismo de la seguridad social. La empresa se limita a no cotizar por él ese día ni a pagarle la parte proporcional de su salario, sea cual sea el motivo de su ausencia del trabajo.

3.7 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN 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 imparte un organismo formador.

4. TRABAJADORES EXTRANJEROS

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.

En la práctica, cuando una empresa desea contratar mano de obra extranjera lo primero que necesita es la obtención del Acuerdo Global de Principio. Se trata de una autorización general a una empresa para la contratación de empleados extranjeros en el marco de las necesidades globales de contratación de nacionales y extranjeros. Se presenta en la Dirección de Empleo de la wilaya, que la transmite a la Dirección General de Empleo e Inserción del Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social para su estudio y aprobación. La solicitud debe exponer las necesidades previstas de contratación de empleados argelinos y extranjeros por calificación profesional y puesto de trabajo. A su vez, debe estar acompañada de:

- Copia del contrato en Argelia, para empresas extranjeras.
- Copia de los estatutos de la sociedad.
- Copia de la inscripción en el Registro Mercantil (Registre de Commerce).

- Copia de los documentos que justifican la situación de la empresa con Hacienda y con la Seguridad Social.

Lo habitual para el acuerdo Global de Principio es que las autoridades provinciales, de la wilaya, fueren un ratio exagerado de trabajadores argelinos por cada expatriado contratado. Es conveniente inflar inicialmente las necesidades de mano de obra extranjera y minimizar las de mano de obra local, porque las exigencias de contratación local que se van a recibir superarán casi siempre, y con mucho, las necesidades previsionales.

Una vez obtenido el Acuerdo General de Principio es cuando puede solicitarse la contratación de la mano de obra extranjera para cada uno de los puestos aprobados y con los requisitos de calificación profesional establecidos. Salvo excepciones y derogación extraordinaria, se exigirá una experiencia profesional mínima de dos años para los puestos que exigen una formación universitaria superior y de diez años demostrables para los puestos que no la requieren.

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:

1. Realizar las retenciones a cuenta del IRG (equivalente al IRPF español).
2. Registrar estas retenciones en un libro de pagos u otro documento.
3. Proporcionar al trabajador una nómina.
4. Ingresar periódicamente el impuesto debido por todo empresario.
5. 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.

5. RELACIONES COLECTIVAS

La representación de los empleados está asegurada en cualquier empresa con 20 trabajadores o más mediante la existencia de un representante-liberado sindical. Éste es elegido para un período de tres años y tiene por misión informar al empresario de las reivindicaciones del personal. El número de delegados de personal según la cifra de trabajadores de la empresa, es:

- Entre 20 y 60 trabajadores: 1 delegado.
- Entre 51 y 150 trabajadores: 2 delegados.
- Entre 151 y 400 trabajadores: 4 delegados.
- Entre 401 y 1.000 trabajadores: 6 delegados.
- Por cada 500 trabajadores adicionales: 1 delegado más.

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.

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.

6. SEGURIDAD SOCIAL

6.1 COTIZACIÓN

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 del 35%: 26% con cargo al empresario y 9% con cargo al trabajador, conforme al siguiente cuadro:

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	1,00
Total	26,00	9,00	35,00

Fuente: Seguridad Social

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 las primas de transporte y de comida).

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). Al no existe convenio con España, todos los trabajadores españoles que realicen una actividad laboral en Argelia están obligados de ser dados de alta en el sistema de la Seguridad Social argelina y la empresa está obligada a ingresar las cotizaciones correspondientes a ese periodo, independientemente de su cotización en España al régimen de la Seguridad Social por su salario en España.

Si el trabajador español tiene un contrato de expatriado, estaría cotizando en España y en Argelia. Si el trabajador español no es expatriado sino inmigrante, si tiene contrato local como trabajador extranjero, únicamente cotiza en Argelia y no se le reconoce ninguna prestación en España (ni cuenta ese tiempo trabajado en Argelia a efectos de jubilación en España). Para cubrir esta laguna de los emigrantes es posible suscribir un convenio con la seguridad Social española, cotizando por la base mínima.

Los trabajadores no asalariados, como los gerentes de empresas, cotizan a CASNOS.

6.2 PRESTACIONES

Las prestaciones de la Seguridad Social de Argelia se rigen por lo establecido en la Ley 83-11 de 2 de julio de 1983.

La Ley establece dos tipos de prestaciones, asistenciales y económicas.

Además de los trabajadores asalariados y asimilados que perciban por ello un salario y los no asalariados que realicen por su cuenta una actividad remunerada, también se benefician de las prestaciones asistenciales:

- Los antiguos combatientes y sus beneficiarios.
- Los incapacitados físicos y mentales.
- Los estudiantes.

La prestación asistencial cubre:

- a) Gastos médicos y quirúrgicos.
- b) Gastos farmacéuticos.
- c) Gastos de hospitalización, de exploración y de rehabilitación.
- d) Prótesis, ortopedia y óptica.

- e) Curas termales.
- f) Transporte en ambulancia.

La prestación económica cubre el 50% del salario diario neto en los quince primeros días de incapacidad y el 100% del 16º en adelante.

La prestación recibida no puede superior los 300 días de baja al año, excepto para enfermedades de larga duración, cuya lista está reglamentariamente establecida, que tampoco pueden superar los tres años. No se tiene derecho a cobrar la prestación por enfermedad o accidente profesional si no se lleva nueve días trabajados.

Además, las bajas médicas de duración superior a los seis meses deben proceder periódicamente a una inspección médica.

En el caso de maternidad, la mujer tiene derecho a una prestación de 14 semanas, de las que hasta 13 pueden ser disfrutadas después del parto. Durante ese tiempo recibe el 100% de su salario.

7. DIRECCIONES ÚTILES

7.1 DIRECCIONES ÚTILES EN ESPAÑA

Embajada de Argelia en Madrid

C/ General Oráa 12 - 28006 Madrid

Teléfono: +34 91 562 97 05 / 51 49 / 98 22

Fax: +34 91 562 98 77

E-mail: embargel@tsai.es

www.emb-argelia.es

Su circunscripción consular comprende las Comunidades Autónomas de Galicia, Asturias, Castilla y León (excepto Burgos), Madrid, Castilla La Mancha, Extremadura y Canarias.

Consulado General de Argelia en Barcelona

C/ García Mariño, nº 7 - 08022 Barcelona

Tel: +34 932 70 35 51

Fax: +34 933 18 69 52

www.consulatalgerie-barcelone.org

visas@consulatdz-bcn.org

Agrupar las Comunidades de Cataluña, Aragón, Baleares, La Rioja, Navarra, País Vasco, Cantabria y la provincia de Burgos.

Consulado General de Argelia en Alicante

C/ Pintor Velázquez, nº 32 - 03004 Alicante

Tel: +34 966 59 29 53 / 966 59 15 32

Fax: +34 966 59 15 46 / 966 59 15 48

www.consulalg.es

Agrupación de las Comunidades Autónomas de Valencia, Murcia, Andalucía, Ceuta y Melilla.

7.2 DIRECCIONES ÚTILES EN ARGELIA

Ministère de Travail

44, rue Mohamed Belouizdad – Argel

Tel: +213 (0) 21 68 33 66 / 65 99 99

Fax: +213 (0) 21 74 53 06 / 66 12 92

www.mtess.gov.dz

ANEM – Agence Nationale de l'Emploi - ANEM

5, Capitaine Nourdine Mennani - Argel

Tel : +213 (0) 21 23 73 21 / 79 86

Fax : +213 (0) 21 23 74 03

E-mail: anem@anem.dz / [anem.speemploi@facebook.com](https://www.facebook.com/anem.speemploi)

www.anem.dz

Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Alger

16, rue Victor Hugo – Argel

Teléfono y fax: +213 (0) 21 71 66 05

Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Oran

Avenue Djellat Habib (ex Avenue Canastel)

Tel: +213 (0) 41 59 05 04

Fax: +213 (0) 41 59 05 02

E-mail: directiondelemploi@yahoo.fr / dew.oran@hotmail.fr

CNAS – Dirección Générale

Rue des Deux Bassins – Ben Aknoun - Argel

Tel: +213 (0) 91 16 16 /61

E-mail: celluleecoutecomunication@cnas.dz

CNAS Alger

9-11, rue Première Novembre – Argel

Tel : +213 (0) 21 43 05 05 / 95 45

E-mail : celluleecoutealger@cnas.dz

CNAS Oran

Boulevard Colonel Ahmed Benabberrezak – Orán

Tel: +213 (0) 41 74 60 10 / 03

E-mail: celluleecouteoran@cnas.dz

Oficina Económica y Comercial de España

5, Rue Cesarée - 16035 Hydra - Argel

Tel: +213 (0) 21 60 11 28 / 34 / 40 / 58

Fax: +213 (0) 21 60 11 61

E-mail: argel@comercio.mineco.es

Web: <http://argelia.oficinascomerciales.es>