

LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN IRREGULAR EN ESPAÑA*

The rights of the worker in irregular situation in Spain

Fulgencio Pagán Martín-Portugués**

Recibido: 30 de noviembre de 2017
Aprobado: 15 de diciembre de 2017

Para citar este artículo / To cite this article

Martín, P., Fulgencio., P. (2018) Los derechos del trabajador en situación irregular en España. *Revista Alma Mater*, 14 (1), pp. 51 - 57.

Resumen

El presente artículo de reflexión pretende realizar un acercamiento a los efectos de la autorización de residencia y trabajo, para la realización de cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional en España. Para este particular, se exponen las características que engloba el trabajador irregular, el desarrollo del Tribunal Constitucional y los análisis del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Finalmente, se estudia el delito contra los derechos de los trabajadores, esperando mostrar una globalidad de lo que implican los derechos del trabajador en situación irregular.

Palabras claves

Trabajador, irregular, laboral, derechos.

Abstract

The present article of reflection intends to make an approach to the effects of the residence and work authorization, for the realization of any lucrative, labor or professional activity in Spain. For this particular, the characteristics that include the irregular worker, the development of the Constitutional Court and the analysis of the Court of Justice of the European Union are exposed. Finally, the crime against the rights of workers is studied, hoping to show a globality of what the rights of the worker in an irregular situation imply.

Key words

Worker, irregular, labor, rights.

* Trabajo clasificado como artículo de reflexión. Desarrollado en el marco de la investigación de la Universidad de Murcia, para el V Congreso Iberoamericano y Europeo Alcalá de Henares.

** Abogado colegiado en Madrid, Doctor en Derecho Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades. Formador de Postgrado, tutor de la Universidad Miguel Hernández en la formación práctica de los egresados. Profesor externo de la Universidad de Murcia, profesor del Master Universitario de Asesoría Jurídico Laboral, así como del Curso de Experto de Mediación Socio-Laboral.

INTRODUCCIÓN

La Ley de extranjería, LO 4/2000, a la que referiremos en adelante como LOE, en su artículo 36¹, establece la necesidad de la autorización de residencia y trabajo, para la realización de cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional. La norma además de la exigencia referida establece el derecho de la concesión conjunta de la autorización de residencia y trabajo, condicionando su eficacia al alta en la Seguridad Social, produciéndose por la entidad gestora una previa comprobación de legalidad de la situación que le habilite para residir y trabajar.

Procedemos a analizar la situación derivada de la carencia de la autorización de residencia y trabajo, y los efectos que produce sobre el trabajador extranjero analizando el derecho a las prestaciones y la posibilidad de acceso a las mismas en función de la situación irregular.

1. EL TRABAJADOR IRREGULAR

El Estatuto de los Trabajadores en su art.7.c² otorga capacidad para contratar al extranjero; y el art.36.5 de la LOE, establece que la carencia de la autorización de residencia y trabajo, y sin perjuicio de las responsabilidades del empresario, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de convenios internacionales, haciendo la salvedad que la ausencia de autorización de residencia y trabajo impedirá obtener las prestaciones por desempleo.

Validez del contrato de trabajo

El TSJ de Castilla León, sala de lo Social, se ha pronunciado sobre las consecuencias del contrato de trabajo extranjero, así en su sentencia de 28/05/2009³ establece la validez del contrato de trabajo entre empresario y trabajador irregular, y sin perjuicio de las responsabilidades penales o administrativas, del incumplimiento por el empleador, ante la prohibición de contratar a un trabajador extranjero, que carece de permiso de trabajo.

La Sala otorga plenitud a los derechos laborales del trabajador extranjero que carece de permiso de trabajo, para que éste, pueda exigir al empresario, el cumplimiento de todas las obligaciones laborales que nacen de cualquier relación laboral, habilitando al trabajador a la reclamación de los períodos de descubiertos en la cotización, aun en el caso de ausencia o caducidad del permiso de trabajo.

Educación y prácticas

Ya referíamos que la LOE, establece como requisito esencial para la validez del contrato de trabajo, la autorización para trabajar, y la jurisprudencia ha sostenido, desde siempre, que el contrato de trabajo celebrado por un extranjero sin permiso, autorización para trabajar, era nulo de pleno derecho, haciendo especial incidencia en que la nulidad del contrato no se deriva tanto de la falta de capacidad del extranjero, sino de la lesión del orden público que determina la ilicitud e imposibilidad del objeto del contrato.

Existen dos supuestos de nulidad de contrato, que han de tomarse como excepciones a lo expresado, de una parte a quien ha sido autorizado temporalmente a trabajar por sentencia judicial, sirva de ejemplo la actividad en prisión o centro de reclusión; y el segundo de los supuestos excepcionales es a quien ostente la condición de estudiante, pues el art.9 de la LOE que incluye para todos los menores extranjeros, el derecho a una enseñanza básica, gratuita y obligatoria, incluyendo el derecho a la obtención de la titulación académica el derecho a becas y ayudas en las mismas condiciones que los españoles. Es importante matizar que la situación administrativa del extranjero no constituirá obstáculo para la realización de prácticas en una empresa, toda vez que dicha situación de prácticas no supondrá una relación laboral.

1 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, BOE núm. 10 de 12/01/2000.

2 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255 de 23/10/2015.

3 Sentencia TSJ Castilla León núm. 253/2009 de 28 de mayo- recurso n. 247/2009.

Ineficacia del contrato de trabajo

Tradicionalmente, se ha considerado, que la falta de autorización administrativa para trabajar, comporta la ineficacia del contrato de trabajo, al considerar que la posesión del permiso de trabajo es una condición sine qua non para la validez del mismo, y en palabras del TSJ Cataluña, sentencia de la Sala de lo Social de 15 de septiembre de 2000⁴, de la que fue ponente la actual Magistrada del Tribunal Supremo, Doña Lourdes Arastey, «*la falta de permiso, bien originaria, bien por falta de renovación, convierte en nulo el contrato de trabajo, por ser contraria a una norma prohibitiva*»; y entiende que un contrato de trabajo, sin obtención de los permisos de residencia y de trabajo exigidos, es, tal y como ha establecido el TS, un contrato nulo por aplicación de los artículos 6.3 y 1275 CC en relación con el art. 7 c) ET, nulidad del contrato que se produce, sin perjuicio del devengo de salarios de la que es acreedor el trabajador irregular, como ha reconocido el TS en sentencias de unificación de doctrina de 21/3/1995 y 23/11/200; estableciendo además la obligación del empresario de satisfacer sus obligaciones salariales por el tiempo trabajado ilegalmente sin derecho a indemnización a fin de evitar un enriquecimiento injusto.

En ocasiones, se pretende vincular la nulidad del contrato con la capacidad del extranjero carente de permiso de trabajo, y si bien, la obtención del permiso resulta un requisito imprescindible para la validez del contrato de trabajo, y no se puede supeditar la capacidad laboral para contratar, a un acto administrativo como es el de la concesión o denegación de los permisos de residencia y trabajo, pues, resultaría que quien se beneficiaría de esta irregularidad, sería el empresario infractor que quedaría obligado tan sólo al pago de una sanción y al pago del salario devengado equivalente al tiempo de trabajo, no quedando, obligado al abono de las cotizaciones correspondientes que hubiera tenido que asumir en la legalidad; por cuanto al empresario le estaría vedado el ejercicio de la acción de nulidad, por mor del art.1302 del CC que establece que las personas capaces no podrán alegar la incapacidad de aquéllos con quienes contrataron, amén del enriquecimiento injusto ya referido en la sentencia del TSJ de Cataluña.

La garantía del salario. El Fondo de Garantía Salarial

La validez de los efectos remunerativos ha sido aceptada pese a la nulidad del contrato derivada de la carencia del trabajador extranjero de la autorización para trabajar, y del merecimiento del salario⁵ procede la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, toda vez que el Estatuto de los Trabajadores, en su art.9.2 permite la exigencia del salario en caso nulidad del contrato, por cuanto podemos concluir que en modo alguno se excluye la responsabilidad del Fondo, en este sentido, las sentencias de las Salas de lo Social del TSJ Canarias/Tenerife 12/7/1994; Andalucía/Sevilla 3/7/1998; y TSJ Madrid 2/2/2000. También el TSJ de Cataluña en sentencia de 14/02/2017⁶ establece de forma contundente que los trabajadores extranjeros en situación irregular podrán percibir las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial salvando, de forma novedosa, los datos esenciales con un NIF de los denominados M a expedir por la Agencia Tributaria para situaciones excepcionales de identificación del extranjero, sin que una omisión o imposibilidad de aportación de documentos para la tramitación suponga la denegación del derecho, sin que la exigencia de aportar el documento de identidad suponga un dato insalvable o motivador de denegación.

El desempleo

El Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en su sentencia de 31/01/2017⁷ establece que el período en que el trabajador extranjero ha estado trabajando sin autorización de residencia y trabajo, pese a su posterior regularización, no resulta un período computable a efectos de determinar el período de ocupación cotizada en servicios prestados de forma irregular, por cuanto el período de prestación de servicios de forma irregular no puede computarse, por no existir cotizaciones.

4 Sentencia TSJ Cataluña, núm. 7337/2000 - recurso n.3933/2000.

5 Vid. KAHALE CARRILLO, D., "Notas a la estructura del salario", Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 44, 2016.

6 Sentencia TSJ Cataluña, núm. 1139 - recurso n.7547/2016.

7 Sentencia TS recurso unificación n.1153/2015.

Recordemos que la situación regular del extranjero para el acceso a la prestación por desempleo⁸ no es novedosa pues ya la Sala de lo Social del TS, en su sentencia de 21/12/1994⁹ se le reconoce el derecho a desempleo del trabajador, hasta la fecha de terminación del permiso de trabajo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 18/03/2008¹⁰ confirma la denegación de la prestación por desempleo al extranjero en situación irregular, entendiéndose que si el extranjero no cuenta con autorización de residencia, el hecho de trabajar sin autorización de trabajo, pese a ser una falta grave, sólo permite obtener servicios y prestaciones sociales básicas, y no permite el acceso a las prestaciones por desempleo.

En el mismo sentido la sentencia de 12/11/2008¹¹ que establece que el extranjero sin residencia legal carece de derecho de las prestaciones derivadas por el desempleo involuntario, pues si queda en situación irregular al menos deberá contar con la autorización de residencia para poder ejercitar el derecho.

Accidente de Trabajo

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 09/06/2003¹² reconoce las prestaciones derivadas de accidente de trabajo, de un inmigrante ilegal, ecuatoriano sin permiso de trabajo ni residencia, considerando irrelevante la carencia de autorización de permiso de trabajo y de ausencia de contrato de trabajo, entendiéndose de aplicación la normativa de automaticidad de prestaciones, por remisión de la normativa internacional. El profesor Sempere Navarro¹³ realiza un razonamiento sobre la situación del trabajador irregular, el contrato de trabajo y el accidente laboral, estableciendo que si del contrato de trabajo deriva la protección frente al accidente, aun no existiendo alta en Seguridad Social, el extranjero que trabaja sin permiso y está vinculado a la empresa, sin dar de alta, por su situación irregular, no queda ajeno a la protección de accidente de trabajo que le es de aplicación en virtud del principio de automaticidad de las prestaciones.

En cambio, en el supuesto de contrato de trabajo efectuado con identidad falsa, por la que el trabajador extranjero sin autorización para residir, ni para trabajar que había suplantado la personalidad de otro, habiendo sido dado de alta y cotizado por el empleador con personalidad equívoca facilitada por el accidentado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 21/01/2010¹⁴ establece la inexistencia de contrato de trabajo válido o susceptible de producir efectos en materia de Seguridad Social denegando la prestación. Por la Sala se declara la inexistencia de contrato, y al faltar uno de los requisitos esenciales, conforme al art.1261 del Código Civil, y dado que el error provocado dolosamente, recae sobre la persona del trabajador y su propia identidad, se asiste a un error sustancial que invalida el consentimiento.

Embarazo. Despido Nulo

El Tribunal Supremo en su Auto de 18/09/2014, de la Sala de lo Social¹⁵, con la inadmisión del recurso de casación interpuesto por la empresa, contra la sentencia del TSJ de Castilla León de 18/12/2013¹⁶ que revoca la procedencia del despido del juez de instancia, y en la que establece que despido de un trabajador extranjero al que no se le renueva la autorización para trabajar, ha de considerarse nulo por tratarse de una trabajadora embarazada, declarando la extinción con la condena de la indemnización y los salarios de tramitación, al ser imposible la readmisión.

8 En cuanto a la prestación por desempleo, Vid. KAHALE CARRILLO, D., "Prestación por desempleo", en AA.VV., Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con el Trabajo, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016, págs. 263-293.

9 Sentencia TS recurso unificación n.1466/1994.

10 Sentencia TS recurso unificación n.800/2007.

11 Sentencia TS recurso unificación n.3177/2007.

12 Sentencia TS recurso unificación n.4127/2002.

13 SEMPERE NAVARRO, A. V., "Accidente Laboral de Extranjero sin permiso", Repertorio de Jurisprudencia, num.13/2013, Ed. Arazandi, Cizur Menor, 2003.

14 Sentencia TS recurso unificación 106/2009.

15 Auto TS recurso unificación 785/2014.

16 S TSJ Castilla León, Burgos, sentencia n.654 - recurso 612/2013.

En el mismo sentido se había pronunciado el TS en su Sala de lo Social en la sentencia de 29/09/2003¹⁷ sobre el despido producido a una persona en situación irregular, al inicio de la relación laboral, que fue despedida ante la imposibilidad de realizar sobreesfuerzos en el trabajo dado el estado de gestación.

Despido por pérdida de la vigencia de la autorización. Improcedente

Analizamos ahora la declaración de improcedencia del despido de la trabajadora que es despedida por la pérdida de su permiso de residencia y trabajo, si bien la Sala de Madrid, en sentencia confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo¹⁸, sentencia 16/11/2016 que establece que la falta del permiso laboral no actúa como condición resolutoria, y desconociendo la fecha en la que caducaron los permisos, y estando pendiente de un procedimiento contencioso por la impugnación administrativa denegatoria del permiso, no procede extinguir el contrato por el art.49 del Estatuto de los trabajadores, tal y como se accionó por la empresa, pues si bien la pérdida de la autorización para trabajar en España imposibilita la continuación del contrato temporal del extranjero, y aun siendo la causa de la finalización ajena a la empresa, razona la Sala que el legislador ha querido establecer un marco de protección a los trabajadores extranjeros aun cuando carezcan de autorización para prestar servicios pero los han prestado efectivamente, y es por lo expuesto por cuanto se desestima el recurso de la empresa y se conforma la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 30/01/2015¹⁹.

2. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Asistencia sanitaria

El Tribunal Constitucional en su sentencia 95/2000 de 10 de abril²⁰ establece que, los extranjeros gozan en España, en condiciones plenamente equiparables a los españoles, de aquellos derechos que pertenecen a la persona en cuanto tal y que resultan imprescindibles para la garantía de la dignidad humana (art. 10.1 CE), otorgando el derecho a la asistencia sanitaria de la que podrán beneficiarse los extranjeros en las condiciones fijadas por las normas que correspondan. El TC reconoce el derecho a obtener la tutela judicial efectiva de jueces y tribunales, e indica que sólo cabe el control por el TC cuando se incurre en arbitrariedad, carencia de motivación, o de razonabilidad, o se incurra en un error relevante. En el supuesto de referencia una ciudadana romana que convive con un ciudadano español, le es denegado el derecho por carecer de visado y no ser residente legal, no teniéndose en cuenta por el TSJ de Madrid que la situación provisional de exención de visado, otras veces admitida.

Derecho de reunión, asociación, sindicación

La sentencia TC n. 236 de 7/11/2007²¹ declara la inconstitucionalidad de los preceptos de la LO 8/2000 de extranjería, que niegan el derecho de reunión, asociación, sindicación, y educación a los extranjeros que no dispongan de autorización de estancia o residencia en España. El TC establece que la protección a los extranjeros que prevé el art.13.1 de la Constitución Española concede al legislador una notable libertad para regular los derechos de los extranjeros en España, si bien deberá tener en cuenta el grado de conexión de los derechos que regula con las garantías de la dignidad humana que proclama el art.10 de la Constitución Española, y de la interpretación que de las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades de la Constitución se harán conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. El TC declara la inconstitucionalidad de la distinción entre los extranjeros residentes y extranjeros ilegales a efectos de los derechos de reunión, manifestación, asociación, y educación no obligatoria, declarando también la inconstitucionalidad de la exclusión del derecho a la libertad sindical de los extranjeros que no hayan obtenido la estancia o residencia en España, por cuanto quiebra el contenido esencial del derecho.

17 S TS recurso unificación 3003/2002.

18 S TS recurso unificación 1341/2015.

19 S TSJ Madrid recurso n.813/2014.

20 Recurso de Amparo núm. 3477/1996

21 Recurso de Amparo núm.1707/2001

Derecho de huelga

La sentencia TC n. 259 de 19/12/2007²² establece, que el derecho de huelga se reconoce a favor de todo aquél que presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, por cuanto no es constitucionalmente admisible exigir una situación de legalidad en España, para el ejercicio del derecho de huelga. El TC establece también que no puede excluirse del derecho a la libertad sindical a los extranjeros que no hayan obtenido la autorización de residencia o estancia en España, como también establece que no se puede limitar el derecho a huelga acotándolo solo a los que estén autorizados a trabajar.

3. TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA

Derecho a renovación de la autorización

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, Sentencia de 24 Ene. 2008²³, resuelve el supuesto del derecho del trabajador a la renovación de las autorizaciones para residir y trabaja, y establece que el ejercicio de actividades a tiempo parcial compatibles con la formación académica o de un trabajo equivalen a una actividad profesional aunque las autorizaciones administrativas concedidas a los interesados tuvieran una finalidad.

Libre Circulación de trabajadores

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, Sentencia de 30 Mar. 2006²⁴, establece que el cónyuge no comunitario no puede acceder a una actividad por cuenta ajena en Estado miembro distinto a aquél en el que el cónyuge comunitario, que ha hecho uso de su libertad de circulación, ejerce o ha ejercido una actividad por cuenta ajena.

4. EL DELITO CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Analizamos la figura del sujeto trabajador, que es sometido a condiciones laborales insalubres e indeseables y proscritas, que es sometido a una situación de desigualdad o explotación; y que desgraciada y habitualmente en su condición de trabajador irregular sometido a unas condiciones laborales extremas, sin posibilidad alguna de reproche al empleador.

El escenario punitivo se configura, bajo una prestación de servicios, tal y como entendemos la relación laboral, esto es, con dependencia, voluntariedad, retribución y por cuenta ajena, siendo indiferente si el contrato y los acuerdos y las condiciones se han pactado o no por escrito; pero evidentemente se asiste ante unas condiciones de perjuicio para los derechos laborales.

Un supuesto habitual suele producirse en talleres textiles, naves industriales, trabajos en fincas, donde al trabajador extranjero en situación irregular se le somete a condiciones laborales de supresión de derechos, como respeto entre el término e inicio de la jornada laboral, tiempo de descanso y jornada continuada, ausencia de descanso semanal, de vacaciones, licencias, ausencia de abono de salario en caso de enfermedad, ausencia de formación en materia de riesgos laborales. Normalmente los incumplimientos son acumulados, y un supuesto de más difícil prueba y no por ello habitual viene de las horas extraordinarias no abonadas, del pago por importe inferior al pactado, de la ausencia de pagas extraordinarias, cuestiones estas de más difícil prueba incluso en una relación laboral común revestida de legalidad.

El Código Penal español²⁵ regula en su art.311 y en los siguientes los delitos contra los derechos de los trabajadores, y precisamente el art.312 contempla las penas para quienes trafiquen de forma ilegal con mano de obra. De acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal de 09/06/2016²⁶ El delito penal exige la situación de abuso del empleador, y que este conozca

22 Recurso de Amparo núm.1640/2001

23 C-294/2006 POLÍTICA DE INMIGRACIÓN Y CIUDADANOS TURCOS

24 C-10/2005: LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

25 Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, BOE N.281 de 24/11/1995.

26 S TS Sala II – N.294/2016 – recurso 2171/2015.

la situación de la víctima y busque que voluntariamente acepte unas condiciones laborales que de no concurrir la situación de necesidad esta no aceptaría.

Los delitos contra trabajadores inmigrantes o menores, del art.311 bis del CP tipifican el empleo de forma reiterada a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo; también tipifica la ocupación o empleo de un menor que carezca de permiso de trabajo. Estableciendo para estos delitos las penas de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses.

El art.312 del Código Penal prevé penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses para quienes trafiquen ilegalmente con mano de obra entendiendo como tal la colocación de personas al margen de los mecanismos legales; la cesión ilegal de mano de obra; el reclutamiento de trabajadores ofreciendo empleo en condiciones engañosas, o falsas expectativas de puesto de trabajo; y a los extranjeros sin autorización para trabajar que sean ocupados siendo restringidos los derechos que como trabajador dispondrían en virtud de la ley, de los convenios colectivos o contratos de trabajo individual.

El art.313 del Código Penal prevé penas de dos a cinco años y multa de seis a doce meses a quien simule contrato o colocación, o engaño y favorezca la emigración de otro país.

Es necesario recordar que la extensión del art.35 de la Constitución Española establece el derecho al trabajo y deber de trabajar, enunciado a todos los españoles, se ha venido interpretando a todas las personas, obviamente no se puede admitir que la opresión de los derechos a personas no españolas, queden en situación de impunidad, estén o no en situación irregular, por cuanto excluir al inmigrante clandestino permitiría al empleador sin escrúpulos la imposición, bajo impunidad, de condiciones discriminatorias y vejatorias; asimismo, recordar que el tipo penal exige una concreto perjuicio o la restricción de derechos sobre las condiciones impuestas.

El tiempo que el trabajador es sometido a la situación de explotación resulta también determinante, si bien ante ausencia, normalmente, de denuncias es difícil detectar la situación irregular de los trabajadores a la que se suele llegar a través de entrada y registro en las instalaciones o talleres, previa diligencias investigadoras. En la actualidad la averiguación de se consigue en gran parte por las unidades específicas de la Inspección de Trabajo s que en coordinación con la Policía Nacional realizan exclusivamente labores de investigación y seguimiento en esta materia.

BIBLIOGRAFÍA

KAHALE CARRILLO, D., "Prestación por desempleo", en AA.VV., Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con el Trabajo, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016.

KAHALE CARRILLO, D., "Notas a la estructura del salario", Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 44, 2016.

SEMPERE NAVARRO, A. V., "Accidente Laboral de Extranjero sin permiso", Repertorio de Jurisprudencia, num.13/2013, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2003.