

A low-angle, close-up photograph showing the lower legs and feet of a group of people walking. The individuals are wearing various styles of pants and shoes, including jeans, trousers, and sneakers. The colors of the clothing are diverse, including shades of blue, grey, black, and white. The background is a plain, light-colored surface, possibly a sidewalk or street. The overall composition suggests a sense of movement and diversity.

Guia laboral para trabajadores inmigrantes





Esta pequeña guía tiene como objetivo principal ofrecer información útil a las personas extranjeras y que acceden al mercado laboral español.

Desde nuestra organización sindical hemos constatado que las personas extranjeras constituyen uno de los colectivos que padecen más directamente la precariedad laboral. Trabajadoras y trabajadores inmigrantes que están en diferentes sectores laborales tales como la industria, la hostelería, la construcción, el servicio doméstico, o el transporte, entre otros, lamentablemente desconocen de sus derechos y obligaciones como trabajadores y, esto ha puede dar pie a una serie de abusos de sus condiciones laborales: en cuanto a la jornada de trabajo, en salarios, en la contratación para realizar trabajos peligrosos y con riesgos que puedan afectar su salud y su seguridad, entre otros.

Esta situación plantea grandes retos para el colectivo inmigrante. Por un lado, *mejorar sus condiciones laborales mediante el ejercicio pleno de sus derechos*, el cual podrá darse si estos acceden a la información necesaria (sobre la legislación aplicable y las normativas que regulan el marco laboral). Asimismo, el ejercicio de estos derechos también dependerá del grado de organización que tengan en la empresa y finalmente, de su participación e implicación en una organización sindical que defienda sus derechos. Por otro lado, la desigualdad de condiciones laborales entre

los trabajadores extranjeros y autóctonos puede plantear problemas de cohesión social. Los trabajadores inmigrantes han de incorporarse al mercado laboral plenamente con las mismas condiciones y conocimientos sobre su entorno que permitan una óptima convivencia entre las fuerzas de trabajo.

El compromiso de la asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (AMIC) y del sindicato UGT de Cataluña es continuar trabajando día a día, en nuestras oficinas y centros de trabajo para que los trabajadores inmigrantes sean trabajadores con igualdad de derechos laborales, sociales y políticos.

Tienen en sus manos un material editado en diversos idiomas, al cual le hemos puesto el título de “Guía laboral para trabajadores inmigrantes”. Es un instrumento básico sobre los derechos y obligaciones que se mantienen en una relación laboral, y que puede orientar a cualquier trabajador al margen de su procedencia, nacionalidad o de su situación jurídica. El hecho de dirigirlo específicamente a los trabajadores inmigrantes viene motivado por la necesidad específica de información que tiene este colectivo sobre el mercado de trabajo al que se incorporan.

Esperamos que este material de soporte sirva para orientar y promover la integración de todos los trabajadores y trabajadoras.



Índice

- 1 Sobre los derechos y deberes de los extranjeros
- 2 Libertad sindical ¿Qué es un sindicato?
- 3 Acceso al empleo: Cuenta Ajena y Cuenta propia.
- 4 Derechos y deberes de los trabajadores
- 5 Condiciones de la relación laboral: tipos de contratos, jornada laboral, vacaciones, salario
- 6 Nómina
- 7 Extinción del Contrato
- 8 El Estatuto de los Trabajadores
- 9 Convenio Colectivo
- 10 Representación de los trabajadores en las empresas
- 11 Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC)
- 12 Seguridad Social
- 13 Tribunal Laboral de Cataluña
- 14 Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- 15 Direcciones de contacto de la ITSS en Cataluña
- 16 Uniones territoriales de la UGT de Cataluña.



Sobre derechos y deberes de los extranjeros

Como extranjero es necesario que sepas cuales son tus derechos y obligaciones en la sociedad española.

La Constitución Española de 1978 reconoce que los extranjeros en España tendrán derechos y deberes en los términos establecidos por los Tratados Internacionales, por la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su Integración Social** y en conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Se puede hablar de tres condiciones claramente diferenciadas de los derechos:

Aquellos derechos reconocidos a todos los extranjeros sea cual sea su situación administrativa, estos son derechos considerados **inherentes a la dignidad de la persona**: de igualdad ante la ley, derecho a la documentación, derecho a la vida, de libertad ideológica y religiosa, derecho a no sufrir actos discriminatorios, derecho a la libertad personal, derecho al acceso a servicios y prestaciones sociales básicas y derecho a la educación de los 3 a los 16 años.

Derechos que se adquieren por estar empadronados, con independencia de su situación legal: derecho a la libertad de reunión y manifestación, libertad de asociación (no podrán ser promotores los que no tengan regularizada su situación administrativa) y derecho a la educación (para los menores de edad), derecho a la afiliación sindical y derecho a la tarjeta sanitaria. Todas las personas que vivan en España están obligadas a inscribirse en el Padrón del Municipio en que residan de manera habitual y es un trámite que será independiente de su situación administrativa.

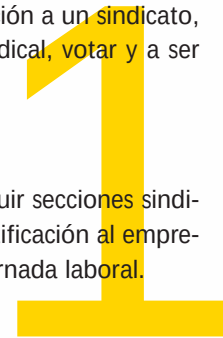
Derechos reconocidos únicamente a aquellos extranjeros que se hallen en España documentados, o los que la ley llama “residentes”, el titular de una autorización para residir en España, y estos derechos son: libertad de circular y residir en España, derecho a la dignidad laboral, a la educación, asistencia sanitaria, derecho a la participación pública, de libertad de reunión y de asociación, **derecho al trabajo** y acceder como personal laboral al Servicio de las Administraciones Públicas, libertad de sindicación y de huelga, y derecho al sufragio efectivo (ciudadanos comunitarios).

Derecho a la participación

Los trabajadores y trabajadoras extranjeras tienen derechos como los trabajadores autóctonos, a la afiliación a un sindicato, a los servicios que ofrece la organización a las personas afiliadas, a participar en toda la estructura sindical, votar y a ser elegidos, formar parte del comité de empresa y acceder a la formación sindical.

Derecho de libertad sindical y de huelga

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos de los trabajadores, celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar su jornada laboral.



¿Qué es el sindicato?



Es una organización permanente y autónoma, sin ánimo de lucro, de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y propia, que tiene **el objetivo básico de defender y mejorar las condiciones de vida laboral y social de los trabajadores**. A través de estos, nosotros los trabajadores podemos organizarnos para reivindicar nuestros derechos: salarios, jornadas laborales, convenios, etc.

Los sindicatos tienen la función de: organizar, representar y defender a los trabajadores; a la negociación colectiva, a fomentar la salud y la seguridad laboral, a dar soporte y servicio jurídico a los trabajadores, a fomentar servicios dirigidos a las mujeres, a inmigrantes, a jubilados y a jóvenes; a dar soporte a las personas desempleadas, a dar formación para los trabajadores y los desempleados.

La Unión General de Trabajadores de Cataluña (UGT) promueve un centro profesional **IDFO** (Instituto para el desarrollo y la Formación Ocupacional) para la integración y permanencia de los trabajadores en el mercado laboral.

La **UGT de Cataluña** es un sindicato que se encuentra activamente reivindicando y realizando acciones para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores autóctonos y extranjeros. Actúa de manera autónoma e independiente.

Los extranjeros tienen derecho a:

- Afiliarse al sindicato y a recibir información sindical
- A elegir democráticamente y de manera libre a tus representantes sindicales y a ser elegido.
- A participar en reuniones de los trabajadores afiliados a un sindicato.



¿Cómo pueden participar los extranjeros en un sindicato?

Es importante que sepas que los **extranjeros en España con autorización de residencia** podrán ejercer el **derecho a sindicarse libremente o afiliarse a una organización** de su elección (Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social. Art. 11.2). Tu pertenencia al sindicato te permitirá participar activamente en las decisiones y actividades del sindicato. Si además cuentas con autorización para trabajar podrás ejercer el **derecho de huelga**. La libertad sindical es un derecho que está reflejado en la Constitución española como en el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley de Extranjería no reconoce el derecho de sindicación a las personas que no cuentan con un permiso de residencia, ni el derecho de huelga a las personas que no cuentan con un permiso de trabajo El Tribunal Constitucional (TC) considera que esto es discriminatorio y por tanto ha sentenciado estos derecho para todos los trabajadores inmigrantes independiendo de su situación jurídica en este país.

Desde AMIC UGT de Cataluña sí que afiliamos a las personas inmigradas al margen de su situación administrativa ya que creemos son más vulnerables ante situaciones irregulares y de injusticia dentro del mercado laboral y que por tanto, requieren del sindicato para vigilar y hacer valer sus derechos como trabajadores.

¡RECUERDA! No estás obligado a decir a tu empresario que estás afiliado a determinado sindicato ni puede obligarte a la afiliación a un sindicato en concreto. La Constitución española garantiza la libertad ideológica, eso es, que eres libre en tus ideas políticas y sindicales.

Acceso al empleo

(Art.10 Redactado conforme a la Ley orgánica 8/2000)

¿Todos los extranjeros pueden trabajar en España?

Los extranjeros, si cuentan **con autorización de residencia y además, con autorización de trabajo**, podrán acceder al mercado laboral por alguna de las vías siguientes:

Trabajar por cuenta propia (autoocupación)

Trabajar por cuenta ajena (en empresas privadas o en la administración pública)

Recuerda que podrás solicitar información en el sindicato de tu elección sobre los trámites a realizar para el acceso al mercado laboral. La **UGT de Cataluña** cuenta con la Secretaría de Inmigración y con la **Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (AMIC)**, donde podrán orientarte e informarte sobre los diversos trámites en materia de extranjería y mundo laboral.

Trabajo por cuenta propia

¿qué significa trabajo por cuenta propia o autoocupación?

Trabajar por cuenta propia significa formar la propia empresa por la vía de la autoocupación. En este caso se exige al extranjero un proyecto empresarial o comercial así como los medios para llevarlo a cabo, entre otros requisitos.

La **autoocupación** supone la creación del propio lugar o centro de trabajo adecuado a sus necesidades, habilidades y capacidades sin tener que esperar ser contratado por otras empresas.

VENTAJAS E INCONVENIENTES:

- La autoocupación tiene sus ventajas como por ejemplo, el desarrollar una idea o un proyecto empresarial realizando así un trabajo que sea del agrado del autónomo o desempeñando una actividad para la cual la persona se ha formado profesionalmente.
- Hay que tomar en cuenta que poner en marcha una empresa también implica inversiones -de dinero, tiempo, etc-, responsabilidades- sueldos de los trabajadores, compromisos con los clientes, bancos, etc.
- Establecerse por cuenta propia implica asumir riesgos, entre ellos, si la empresa no va bien perder el lugar de trabajo sin tener derecho a cobrar prestaciones del paro.

Requisitos para la concesión de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

- No hallarse en situación ilegal.
- No tener antecedentes penales en España y en los países de residencia anteriores por delitos existentes en el ordenamiento Español.
- Cumplir con los mismos requisitos que se exigen a los españoles para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Si se trata de profesionales se deberá contar con la debida formación y acreditación de la misma, es decir, poseer la cualificación exigible o experiencia acreditada para el ejercicio de la actividad y la titulación específica, su homologación (ver más adelante el apartado trámites para la homologación de títulos) y colegialización, cuando se requiera.
- Acreditar la inversión para el proyecto y para la creación de empleo. El extranjero además de auto emplearse, generará con su proyecto empleo en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Previsión de que la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes para la manutención y alojamiento del interesado, deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

Trabajo por cuenta ajena

¿Que significa trabajar por cuenta ajena?

Significa trabajar para otra persona (empleador o empresario).

Los extranjeros para trabajar en España por esta vía han de contar con un **permiso de residencia y con una autorización de trabajo**.

¿Cómo se obtiene una autorización para trabajar? A través de una de los permisos siguientes:

Régimen General; II. Contingente; III Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de durada determinada

Regimen general

Trabajador- Tener una oferta de empleo, que la situación de empleo lo permita, y que el trabajador no se encuentre en situación ilegal en España. La situación nacional de empleo no se tendrá en cuenta: para el cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada, hijo de español nacionalizado o de comunitario, hijo o nieto de español, extranjero nacido o residente en España, chilenos y peruanos, y otros supuestos del artículo 40 de la L.O. 4/2000 y sus posteriores modificaciones.

¿Quién realiza el trámite?

La solicitud la presenta el empleador o empresario que pretenda contratar al trabajador extranjero.

¿Dónde se presenta la solicitud?

La solicitud se presenta en las Oficinas de extranjeros, en las Áreas de Trabajo de las delegaciones de Gobierno de la provincia. El empresario será quien recibirá la autorización de residencia y trabajo condicionada a la obtención del visado, para entregarla al empleado. El empresario ha de enviar al trabajador la copia de esta autorización para que desde su país el trabajador pueda tramitar el visado de trabajo.

Visado de trabajo

Una vez que el empresario haya notificado al trabajador sobre la oferta de trabajo, el trabajador ha de solicitar el **visado de trabajo en la misión diplomática u consular** en cuya demarcación resida, u otra autorizada, en el plazo de un mes desde la recepción de la carta por el empleador.

El trabajador una vez que le hayan notificado la concesión del visado, ha de realizar los trámites siguientes: En el plazo de un mes ha de ir a recoger el visado personalmente.

-Durante los tres meses de siguientes deberá entrar a España.

-Una vez en España se producirá su afiliación, alta y posterior cotización a la Seguridad Social, en el plazo de un mes.

-En el plazo de un mes desde que se produce el alta en Seguridad Social, el trabajador ha de solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

Renovación de la autorización de residencia y trabajo

El trabajador podrá solicitarla durante los 60 días naturales previos a la fecha del final de validez de la 1ª tarjeta, o bien podrá solicitarla durante los 3 meses posteriores al vencimiento de la fecha de validez de la tarjeta.

¡RECUERDA! *si se te ha vencido la fecha de validez de la primera tarjeta y has presentado la solicitud de renovación a la Subdelegación de Gobierno, la copia de la solicitud de renovación prorroga la validez de la anterior autorización y te servirá hasta que recibas la resolución del procedimiento de renovación.*

3

Contingente

Extranjeros fuera de España: En relación al **contingente**, que es el procedimiento por el que se permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, seleccionados en sus países de origen a partir de ofertas genéricas, aunque también se aceptan ofertas nominativas.

- Las **ofertas genéricas** son las que dependen de las ocupaciones que demande la empresa, es decir, una oferta genérica incluirá tantos puestos de trabajo como trabajadores pretenda contratar la empresa.
- Una **oferta nominativa** es aquella que se hace para un trabajador determinado.

El actual reglamento de extranjería establece que los contratos que se gestionen en este procedimiento (Contingente), deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español y deberá contener el contrato aquellos elementos esenciales sobre las **condiciones de la relación laboral** así como la previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

Residencia temporal y trabajo de duración determinada

Actividades que se permiten con esta autorización:

- De temporada o campaña, con una duración igual a la del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un periodo de 12 meses consecutivos.
- De obra y servicio de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y telefónicos, instalaciones y mantenimientos de equipos productivos, así como puesta en marcha y reparaciones.
- De carácter temporal para personal de alta dirección, profesionales, deportistas y otros colectivos que se determinen por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España.
- Para la formación y realización de prácticas profesionales.

Al finalizar estas actividades, el trabajador tiene la obligación de retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral. Es importante cumplir con esta obligación, pues en caso contrario, puede ser causa de denegación de posteriores solicitudes de autorizaciones de trabajar, durante los tres años siguientes. En estos supuestos, no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.

Residencia temporal por cuenta ajena

Esta autorización habilita a los extranjeros que residan fuera de España y que hayan obtenido el correspondiente visado a iniciar una relación laboral por cuenta ajena.

Requisitos:

- Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador. El Servicio Público de Empleo Estatal elabora trimestralmente un **Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura**, y en dicho catálogo se recogen las ofertas presentadas por los empleadores en los servicios públicos de empleo y son ofertas de trabajo que no han podido ser cubiertas por los españoles, por lo que se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación de personas extranjeras para cubrir dichos puestos de trabajo.
- Que se garantice al trabajador una actividad laboral continuada durante la vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Los empleadores o empresas solicitantes (quienes harán el trámite en España) deberán formalizar la inscripción en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, así como deberán acreditar los medios económicos, materiales y personales de que dispone para su proyecto.
- Que los trabajadores extranjeros no se encuentren ilegalmente en España
- Que las condiciones fijadas en la oferta de empleo se ajusten a la categoría o perfil profesional.

Derechos y deberes de los trabajadores en las empresas

¿Tienen los mismos derechos en la empresa los trabadores extranjeros y los trabajadores españoles?

Sí, los trabajadores extranjeros en España tendrán en igualdad de condiciones los mismos derechos que los trabajadores españoles.

El empresario y el trabajador han de cumplir con los derechos y obligaciones, y el resto de **normas que regulan las relaciones laborales**, normas que son recogidas en la **Constitución española (derecho básico al trabajo)**, así como en otros textos legales: **Estatuto de los trabajadores, Ley de procedimiento laboral, Ley orgánica sindical, Normas legales y reglamentarias estatales e internacionales y convenios colectivos**. Por tanto, el empresario no podrá imponer a los trabajadores extranjeros condiciones de trabajo que no se apeguen al marco legal y constitucional de los trabajadores en el estado español.

Características de estos derechos:

- **de carácter obligatorio**: no se puede renunciar a estos derechos
- se primará siempre la norma que favorezca al trabajador
- se prohíbe la renuncia o transacción de estos derechos

Derechos laborales

- A la ocupación efectiva (a ser colocados en un puesto de trabajo definido)
- A no ser discriminados por condiciones de sexo, estado civil, edad, origen étnico o racial, condición social, religión o convicción, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad.
- A recibir de manera puntual el salario pactado o legalmente establecido.
- Al respeto a su intimidad
- A cuantos se deriven de su contrato de trabajo, a reuniones sindicales y participación en la empresa.
- Derecho a huelga.

Deberes laborales

Así como tienen derechos los trabajadores y los empresarios, también hay una serie de obligaciones que deben cumplir para hacer efectiva la relación laboral.

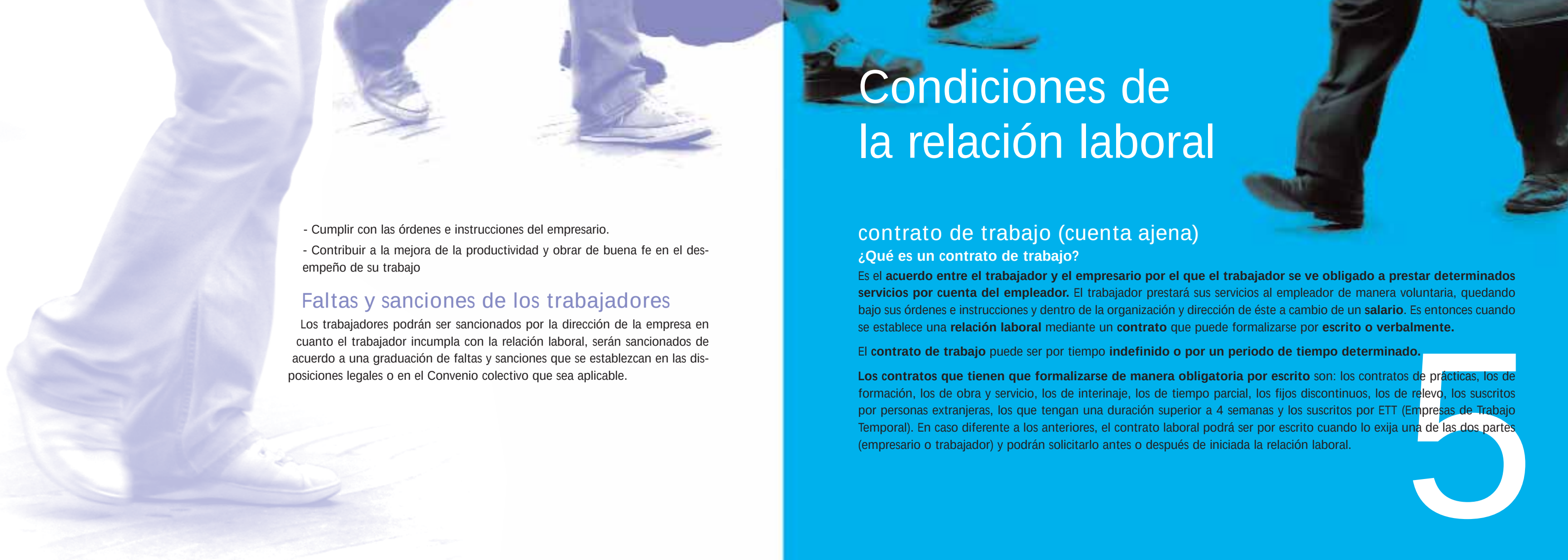
- Cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo, con buena fe y diligencia.

Los trabajadores tienen el deber de cumplir con las obligaciones derivadas de su prestación laboral con sometimiento a criterios de diligencia y buena fe, así como contribuir a la mejora de la productividad. El incumplimiento podrá ser causa del despido disciplinario del trabajador, y por parte del empresario podrá ser causa para que el trabajador pida la rescisión del contrato.

- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la empresa.

El empresario está obligado a adoptar medidas necesarias en orden de prevención de riesgos.

El trabajador tiene derecho a la protección de su seguridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. **Los trabajadores están obligados a cumplir con estas políticas en materia de prevención de riesgos e higiene dentro de la empresa.**



Condiciones de la relación laboral

- Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario.
- Contribuir a la mejora de la productividad y obrar de buena fe en el desempeño de su trabajo

Faltas y sanciones de los trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en cuanto el trabajador incumpla con la relación laboral, serán sancionados de acuerdo a una graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio colectivo que sea aplicable.

contrato de trabajo (cuenta ajena)

¿Qué es un contrato de trabajo?

Es el **acuerdo entre el trabajador y el empresario por el que el trabajador se ve obligado a prestar determinados servicios por cuenta del empleador**. El trabajador prestará sus servicios al empleador de manera voluntaria, quedando bajo sus órdenes e instrucciones y dentro de la organización y dirección de éste a cambio de un **salario**. Es entonces cuando se establece una **relación laboral** mediante un **contrato** que puede formalizarse por **escrito o verbalmente**.

El **contrato de trabajo** puede ser por tiempo **indefinido o por un periodo de tiempo determinado**.

Los contratos que tienen que formalizarse de manera obligatoria por escrito son: los contratos de prácticas, los de formación, los de obra y servicio, los de interinaje, los de tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los suscritos por personas extranjeras, los que tengan una duración superior a 4 semanas y los suscritos por ETT (Empresas de Trabajo Temporal). En caso diferente a los anteriores, el contrato laboral podrá ser por escrito cuando lo exija una de las dos partes (empresario o trabajador) y podrán solicitarlo antes o después de iniciada la relación laboral.

¿Todos los extranjeros pueden firmar un contrato?

Podrán firmar un contrato de trabajo aquellos **extranjeros en España** que cuenten **con un permiso de residencia y además, con una autorización para trabajar**.

- Los mayores de 16 años. La edad mínima para formalizar la contratación es de 18 años, sin embargo, es posible ser contratado si se es menor de edad legalmente emancipado o con autorización paterna o de tutor legal a partir de los 16 años.
- Los menores legalmente emancipados (necesitarán el consentimiento expreso de sus padres o tutores si viven de forma independiente o la autorización si es que viven con ellos)

¿Qué ha de aparecer en el contrato de trabajo?

El contrato ha de contener información sobre las **condiciones principales de la relación laboral**:

- **Tipo de contrato** (indefinido, definido a tiempo completo o parcial, formativo, por obra y servicio, etc.)
- La **identidad de las partes** que firman el contrato: del empresario y del trabajador.
- **Fecha de inicio de la relación laboral**, en el caso de ser un contrato temporal ha de aparecer la **fecha de duración** previsible.
- **Domicilio social de la empresa** o del empresario o del centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios.
- **Categoría o grupo profesional** del puesto de trabajo.
- **Jornada laboral**
- **Vacaciones**
- **Salario base** inicial y **complementos salariales**, y también la periodicidad de los pagos.

El salario se ha de ajustar al **Convenio** correspondiente y ha de ser igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que es aquel salario establecido por el Gobierno español (para el año 2008 corresponde a 600 Euros-jornada completa).

En algunos contratos no aparece la cifra salarial a percibir pero se marca una **“SIC”** lo cual significa que el salario a percibir será el que marque el Convenio colectivo del sector para el que se trabajará.

- **Convenio colectivo** aplicable a la relación laboral.
- Duración del **periodo de prueba**.
- **Cláusulas**, en algunos contratos podrán aparecer además las **denominadas cláusulas adicionales**.
- **Firmas**: el trabajador y el empresario han de firmar el contrato en conformidad de la relación laboral pactada.

a) Tipos de contratos

Contrato indefinido o fijo ordinario: es aquel que se formaliza sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, en cuanto a la duración del contrato se conoce también como “fijo de plantilla”. Puede celebrarse a tiempo completo o tiempo parcial. Trabajar a tiempo completo significa trabajar las 8 horas diarias establecidas según **la normativa**. Puede ser formalizado por escrito o de palabra.

Contrato para obra o servicio determinado (recuerda que este tipo de contrato será siempre por escrito): para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Su **duración** es temporal y en cierto modo incierta ya que no se sabe la fecha en que se acaba el contrato. **Objeto de contrato**: En este tipo de contrato ha de especificarse e identificarse con precisión y claridad la obra o servicios que ha de desempeñar el trabajador. Es muy importante que el trabajador revise muy bien el contrato y esté de acuerdo con todas las cláusulas que aparecen en él. El trabajador no podrá realizar un trabajo distinto al que se ha reflejado en su contrato.



Indemnización: 8 días de salario por cada año de servicio, o en su caso, la parte proporcional de éste, o la establecida en la normativa de aplicación. El empresario tiene la obligación de avisar con 15 días de antelación (siempre y cuando el contrato sea superior a un año) y debe de entregar una propuesta de liquidación.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: su finalidad es atender las exigencias circunstanciales del mercado (por ejemplo: durante la navidad que los comercios amplían su plantilla de trabajadores) por acumulación de tareas o por excesos de pedidos, aun siendo la actividad normal de la empresa

La **duración máxima de este contrato** es de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. La ley permite que por convenio colectivo este contrato se amplíe varios meses, en función del sector, dentro de un período de 18 meses, y su duración máxima no podrá exceder de las 3 partes de la misma, es decir, que no podrá tener una duración superior a 13,5 meses en ningún caso. Podrá prorrogarse o renovarse por una única vez siempre y cuando el contrato más la prórroga no exceda de la duración máxima del contrato

Contrato de interinidad: Este contrato se utiliza para dos finalidades. Una es para cubrir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo que dure ese derecho, y otra es para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el tiempo que dure el proceso de selección, hasta cubrir la vacante definitivamente este segundo caso los contratos no pueden exceder de 3 meses. En este tipo de contratos no existe preaviso de finalización ni indemnización por fin de contrato.

Contrato a tiempo parcial: Cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semanas, al mes o año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El sueldo es proporcional al tiempo trabajado. Es muy importante que en el contrato se determine cual será el horario. Tipologías:

- **Contrato de relevo:** para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial. Este contrato podrá celebrarse a tiempo parcial o a jornada completa, y deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordado por el trabajador sustituido.

- **Contrato para trabajadores fijos-discontinuos:** es el contrato que se celebra para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas. Lo de fechas ciertas se considera que son considerados como trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Contrato de puesta a disposición (ETT): es el contrato que se celebra entre la Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y la empresa usuaria. La finalidad es la concesión del trabajador para prestar servicios a la empresa usuaria, y el trabajador queda sometido al poder de dirección de esta última. Los contratos que puede formalizar una ETT con un trabajador son los siguientes: el de obra y servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, de interinidad. Han de formalizarse por escrito.

ETT: son empresas privadas y públicas, su actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (empresa usuaria) trabajadores de manera temporal. Algunas empresas ofrecen además servicios de selección de personal para cubrir puestos de trabajo indefinidos y son activas en materia de formación de trabajadores.

¡RECUERDA! los trabajadores de una ETT tienen los mismos derechos que los demás trabajadores.

La copia básica del contrato

¿Qué es la copia básica del contrato?

Es un documento muy similar al del contrato de trabajo en el cual se omiten ciertos datos de carácter privado del trabajador, que el empresario está obligado a entregar a los representantes de los trabajadores, de todos los contratos que se formalicen por escrito, y de las prorrogas y denuncias de estos contratos.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes de su realización y entregarles la copia básica del contrato. Es importante que se entregue en esos 10 días porque es el mismo plazo que el empresario tiene para comunicarlo a la Oficina Pública de Empleo. Las copias irán firmadas por el representante y los trabajadores.

Si el empresario no la entrega, **el representante de los trabajadores tiene la obligación de solicitarla** o denunciarlo a la Inspección de Trabajo. Cuando no existe representación de los trabajadores en la empresa, la copia básica deberá formalizarse y presentarse igualmente en la Oficina Pública de Empleo, quedando ésta en su poder.

La **actuación sindical** ante la contratación consiste en comprobar que existe una relación laboral, que los trabajadores hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, fomentar la estabilidad del empleo, y realizar una serie de comprobaciones al finalizar el contrato. **La UGT defiende el empleo estable y que el trabajador tenga unos derechos** mínimos con independencia de la duración de su contrato, por lo que denuncia y rechaza aquellas situaciones de incumplimiento por parte del empresario.

b) La jornada laboral

¿Qué es la jornada laboral?

La **jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador realiza la actividad para la que ha sido contratado**. Y será la que acuerden en convenio colectivo o contrato individual los trabajadores y empresarios. La duración de la jornada debe respetar los límites legales establecidos por la ley. Si no se respeta lo pactado, el trabajador o el representante de los trabajadores podrá denunciar esta situación ante el juzgado de lo social competente y el empresario podrá ser sancionado con las multas que establece la ley.

Jornada ordinaria:

- La **jornada laboral** (en la mayoría de los casos tiene una **duración máxima de 40 horas semanales**). Son los convenios los que regulan la distribución de la jornada laboral, siempre y cuando dicha jornada en cómputo anual no supere el límite máximo establecido.
- La duración máxima de la **jornada diaria** de trabajo **no podrá exceder de 9 horas**.
- La jornada laboral para los **menores** de 18 años será de 8 horas efectivas como máximo.
- El **trabajo nocturno** es el que se desarrolla entre las 22 horas y las 6 horas y no está permitido a los menores de edad.
- Se entenderá por “**jornada partida**” aquella en la que exista un descanso sin interrupción de una 1 de duración como mínimo. En los supuestos de “**jornada continuada**” se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos. El tiempo de descanso se considera tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresa y trabajador se haya pactado o se pacte.

Horas extraordinarias

¿Qué son las horas extraordinarias?

Son aquellas horas trabajadas tras la finalización de la jornada laboral diaria, y su precio es superior al de la hora ordinaria.

- Legalmente **las horas extraordinarias tienen carácter voluntario**- salvo pacto individual o colectivo.
- A efectos de la contabilización de las horas extras, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado el abono o pago, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
- **NO superarán las 80 horas al año (computo anual)**. En los trabajadores con contrato a tiempo parcial se reducirán en proporción a su jornada.
- Los trabajadores **menores de 18 años no podrán realizar horas extras**.
- Se prohíbe la realización de éstas durante el periodo nocturno.

¿Qué son las horas extraordinarias por fuerza mayor?

Son las exigidas a los trabajadores por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

- Es obligatoria su realización para el trabajador
- No se tendrán en cuenta para el cómputo anual

¡RECUERDA! el salario a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

c) Descansos y fiestas

Los trabajadores tendrán derecho a los periodos de descanso siguientes:

Descanso semanal y las fiestas: por ley se tiene derecho a un día y medio de descanso seguido a la semana. Estos días se pueden acumular en un periodo de 14 días como máximo. Para los menores de 18 años este descanso será de 2 días seguidos a la semana.

Descanso mínimo diario: entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe haber como mínimo doce horas de descanso.

Descanso mínimo en jornada continuada: en la jornada diaria de duración superior a 6 horas, la ley establece un periodo de descanso no inferior a 15 minutos, ampliado a 30 minutos para el trabajador menor de 18 años y si la jornada excede de 4 horas y media continuadas.

d) PERMISOS para los trabajadores

La ley reconoce dos tipos de permiso: **retribuidos y no retribuidos**.

¿Qué es un permiso RETRIBUIDO?

Un permiso o licencia es la autorización que se concede al trabajador para que se ausente de su puesto de trabajo durante el tiempo que justifica la licencia (art. 37 Estatuto de los Trabajadores). Un empresario no podrá descontar **del salario, las horas o días del permiso retribuido (remunerado)** tomados por el trabajador

Motivos que justifican los **permisos remunerados**:

- **Matrimonio:** 15 días naturales
- **Nacimiento de un hijo/a:** 2 días, 4 si el trabajador necesita desplazarse. El trabajador con previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración salarial

- Se reconoce el derecho remunerado de la mujer embarazada a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, con aviso previo al empresario y justificación de la necesidad de realizarlo dentro de la jornada laboral.
- 2 días, ampliables a 4 si el trabajador necesita desplazarse por: **fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (1º cónyuge, madre/ padre, hijos, yernos, nueras, suegros; 2º: abuelos, hermanos y cuñados, nietos y abuelos políticos)
- Por cambio o **traslado de domicilio habitual**: 1 día
- Para cumplir con **funciones sindicales o de representación sindical**: crédito horario, se reconocerán a los miembros del comité de empresa y Delegados de Personal un número de horas que varían en relación con el número de trabajadores del centro de trabajo.
- **Cumplimiento de deber de carácter público y personal**: participación en la mesa electoral, asistencia a juicios: Oel tiempo necesario para realizarlo.
- **Para la lactancia de menores**: Para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, el padre o la madre tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- **Búsqueda de empleo**: 6 horas semanales en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Los Convenios Colectivos pueden mejorar o ampliar este tipo de permisos.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

Los permisos no retribuidos pueden ser libremente acordados por las partes (trabajadores y empresarios) mediante la negociación colectiva o en contrato individual de trabajo.

e) Vacaciones anuales

¿Los trabajadores extranjeros tienen derecho a tener vacaciones en la empresa?

Sí, este derecho es aplicable tanto a trabajadores españoles como a los extranjeros. EL **periodo de vacaciones** para los trabajadores no podrá ser inferior a **30 días naturales por año trabajado** (art.38 Estatuto de los trabajadores), pero éste podrá variar, **según lo establezca el convenio colectivo de trabajo**.

VACACIONES:

- Se fijará por acuerdo entre el empresario y el trabajador en conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Pueden fijarse por turnos organizados sucesivamente o con la suspensión total de las actividades (cerrando la empresa)
- Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente.
- **Cada mes trabajado genera 2,5 días de vacaciones**
- **El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden 2 meses antes**, al menos, del comienzo previsto para las mismas.
- **Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica, salvo en el caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.**
- **Para los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarlas, los trabajadores percibirán, junto a su salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.**

f) Salario

¿Qué es el salario?

El salario **es la totalidad de las percepciones económicas** de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, y este salario puede ser en dinero o bien en “especies”. El salario en especies no puede superar el 30% de las percepciones salariales.

El salario **se fija en el contrato de trabajo, y la cantidad fijada no podrá ser inferior a la establecida en el convenio colectivo**. El salario se divide en **salario base** y **complementos salariales**.

- El **salario base** es la parte de retribución del trabajador fijada en función de la categoría profesional que desarrolle.
- Los **complementos salariales** se pagan en función del tipo de trabajo que se desarrolle, pueden ser personales, como por ejemplo el plus por hablar idiomas, o del lugar del trabajo en donde el trabajador puede correr riesgos como es el de toxicidad, también puede ser remunerado por la cantidad o cualidad de su trabajo hecho y por situación o resultados de la empresa. Es posible que algún complemento salarial venga fijado por convenio y sea de pago obligado, como el plus convenio.
- **Percepciones no salariales o extrasalariales:** Son pluses o compensaciones económicas por los gastos que ha realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral (plus de transporte urbano), el plus de desgaste de las herramientas de trabajo, o el de mantenimiento de la ropa del trabajo, entre otros. También se les llama suplidos).
- **Complementos de vencimiento superior a un mes:** Son las gratificaciones extraordinarias. En función del convenio colectivo se estipulan un cierto número de pagas al año. Lo habitual es que exista una gratificación en junio y otra en diciembre, aunque puede que haya alguna más. Estas pagas, siempre que el convenio lo permita, también pueden pagarse mes a mes, proporcionalmente, es lo que se conoce como pagas extras prorrateadas.

En caso de no existir convenio colectivo, el Gobierno del Estado fija anualmente el **SMI (Salario Mínimo Interprofesional)**, de manera que ningún trabajador pueda cobrar menos de lo que el SMI marca. Es un mínimo que obligatoriamente se debe respetar, por lo que cualquier otra regulación (convenio colectivo o pacto de salario individual) debe garantizarlo.

Salario mínimo interprofesional (smi)

¿Qué es el salario mínimo interprofesional?

La cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros, o sea personal al servicio del hogar familiar.

El salario mínimo interprofesional se fija anualmente por el Gobierno, mediante Real Decreto, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

- La cuantía se fija en salario / día y salario / mes y en el caso de empleados de hogar se fija también en salario / hora.
- Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.
- El salario mínimo interprofesional, según dispone el Estatuto de los Trabajadores, es inembargable.
- Para el año **2008 el salario mínimo para cualquier actividad** queda determinado en **20** euros día / **600** euros al mes.
- Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos.
- Las cantidades indicadas anteriormente se verán incrementadas con los complementos salariales que correspondan.
- En cómputo anual para 2008 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional es de 8.400 euros.

Importe del SMI para empleados del Hogar Familiar

- Será el indicado para «cualquier actividad» 600 euros al mes. No obstante, **los que trabajen por horas percibirán como mínimo 4,7 euros por hora efectiva de trabajo**.
- En dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Importe del SMI para trabajadores Eventuales o Temporeros

- Cuando la relación laboral no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas.
- **En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 28,42 euros por jornada legal en la actividad.**

g) Categoría o grupo profesional

Se entenderá por **grupo profesional** el que agrupe unitariamente las **aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación**, y podrá incluir tantas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Una **categoría profesional** es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar los servicios de trabajo básicos de la segunda.

¿Los trabajadores dentro de una misma empresa han de cobrar el mismo salario?

El salario de cada trabajador **corresponderá a la categoría profesional con la que es contratado**. Su **categoría define las aptitudes profesionales reconocidas por la empresa así como las actividades que puede desempeñar** según su categoría. Por lo que cada trabajador recibirá un salario de acuerdo a estas aptitudes y servicios desarrollados en la empresa.

El sistema de clasificación de categorías profesional (ingenieros, técnicos de 1ª Superior, técnicos de 2ª, oficial de 1ª, oficial 2ª, oficial de 3ª, peones, ayudante de peón, etc.) de los trabajadores se acuerda mediante la negociación colectiva entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

¡RECUERDA! Es importante que como trabajador conozcas tu **convenio** ya que en él se define la **tabla salarial** correspondiente a las categorías o grupos profesionales dentro del sector para el que se trabaja. Como trabajador podrás solicitar un puesto de trabajo, pero este deberá coincidir con tu **perfil profesional** y lo deberás **acreditar con el título o certificados de tus estudios**.

¿Cómo pueden acreditar los extranjeros sus aptitudes profesionales?

Los **extranjeros**, para acreditar sus aptitudes profesionales y título en España (con las titulaciones obtenidas en su país de origen o de procedencia) han de realizar la correspondiente **Homologación de Títulos**, y esta puede ser: para **títulos universitarios y títulos no universitarios**.

Homologación de títulos

Es el reconocimiento de la validez oficial de la formación superada para la obtención de un título extranjero, como equivalente a la exigida para la obtención de un título español. La homologación otorga los mismos efectos del título o grado académico español por el cual se homologa, títulos universitarios oficiales: licenciado o diplomado, técnico profesional, título de bachiller, formación profesional Grado Medio y Superior, según sea el caso.

¿Dónde se realiza la homologación de título?

En el Ministerio de Educación y Ciencia. Para presentar la documentación los interesados podrán acudir a alguna de sus oficinas:

- Alta de Inspección del MEC para la homologación de títulos en Barcelona: C/ Bergara, 12, 1ª planta (cerca de Plaza Cataluña), o bien entregar la documentación en la dirección siguiente de AMIC en el SAIER.

El servicio de **AMIC (Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña)** en colaboración con el **SAIER (Servicio de Atención al Inmigrante Extranjero y Refugiado)** del Ayuntamiento de Barcelona, ofrece orientación, información y soporte en los procedimientos para solicitar la homologación o convalidación de títulos extranjeros. Las personas interesadas podrán entregar su documentación previa cita. Para solicitar cita es necesario acudir al SAIER (Servicio de Atención al Inmigrante Extranjero y Refugiado):

Av. Paral·lel 202-204 (Mtro. Plaza España)

Tel.: 93 29240 77

Horario: Lunes, martes y jueves de 9 a 18 h

Miércoles, de 9 a 20 h y viernes de 9 a 14 h

h) Periodo de prueba

El trabajador y el empresario pueden acordar, siempre por escrito, que el trabajador esté a prueba durante un tiempo, en función de lo establecido en el Convenio Colectivo. Durante el periodo de prueba se podrá rescindir (anular, terminar) la relación laboral a voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. No será obligatorio acordar el periodo de prueba, pero si se hace deberá figurar por escrito en el contrato.

Sólo se puede fijar un periodo de prueba para aquellos trabajadores que desempeñen por primera vez en la empresa las funciones para que es contratado. Si este pacto no se hace por escrito, se considera que no existe, por tanto, el empresario no puede exigir al trabajador que esté durante un tiempo a prueba, ni puede despedirlo por no superar ese periodo de prueba.

En caso de enfermedad durante el período de prueba, debe constar por escrito si ésta lo interrumpe o no.

En tu contrato podrá aparecer la duración del periodo de prueba.

En caso de que el convenio no marque un periodo de prueba concreto, el Estatuto de los Trabajadores fija una duración máxima, que es la siguiente:

- **6 meses** para técnicos titulados.
- **2 meses** para el resto de los trabajadores.

Para las empresas con menos de 25 empleados será de **3 meses** para los trabajadores que no sean titulados

En el Servicio doméstico: se presume un periodo de **15 días**.

¿Tienen derechos y obligaciones los trabajadores extranjeros mientras dura el periodo de prueba?

Todos los trabajadores ya sean extranjeros o españoles, en periodo de prueba tendrán los derechos que correspondan al puesto de trabajo, tal como si fuera de plantilla, pero la relación laboral se podrá terminar de acuerdo con la voluntad de cualquiera de las partes (del trabajador o empresario) sin que sea necesario alegar la causa ni hacer el preaviso.

i) Clausulas adicionales del contrato

Es muy importante que los trabajadores y los representantes revisen todas las cláusulas adicionales que aparezcan en los contratos, para comprobar que este tipo de acuerdos no sean contrarios a las leyes o al convenio colectivo que se aplique en cada caso. Si alguna cláusula no se ajusta a la legislación vigente, ésta se considera nula

Es importante revisar que con este tipo de acuerdos no se obligue al trabajador a renunciar a sus derechos. Las cláusulas no podrán ser en perjuicio del trabajador.

Documentos de la relación laboral: nómina

¿Qué es una nómina?

Es el **recibo individual que justifica el pago de los salarios**. No hay un modelo oficial, este puede ser sustituido por otros modelos siempre que indiquen con claridad y la separación necesaria, las diferentes percepciones de los trabajadores y las deducciones correspondientes.

La nómina se ha de recibir puntualmente cada mes. Y ha de ser firmada por el trabajador en conformidad de haber recibido tal salario. Por tanto, si la cantidad no se adecua al salario fijado en el convenio colectivo correspondiente no excluye que eventualmente, se pueda reclamar la cantidad justa.

RECUERDA! Es importante conservar siempre las nóminas y firmarlas cuando se entregan ya que son la prueba del salario que se ha cobrado, del hecho de que se trabaja en determinada empresa y en caso de dudas o problemas, sirven para reclamar. También deben presentar el sello de la empresa y firma del empresario.

Estructura básica de una Nómina

La nómina ha de contener obligatoriamente los conceptos siguientes:

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa

Dirección

NIF o CIF de la empresa

Código de cuenta de cotización o número de afiliación a la Seguridad Social

Nombre del empleador

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre y apellidos del trabajador

DNI/NIE (Número de Identidad del Extranjero)

Categoría profesional

Número de afiliación a la Seguridad Social

Grupo de cotización

Antigüedad

DEVENGOS

Son las cantidades que percibe el trabajador en función de su trabajo (salario base y complementos salariales). Generalmente estos conceptos aparecen en primer lugar o en la parte central de la nómina y son los que cotizan (que generan prestaciones). Y en la parte inferior, o a continuación de los anteriores, se informa de los suplidos, caso de que existan (dietas, kilómetros...) que suelen no cotizar a la Seguridad Social.

DEDUCCIONES

En función del salario anual, o período contratado, en caso de contrato temporal, se descontará un % en concepto de Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que en el caso de contratos temporales nunca podrá ser inferior al 2%.

También se deducirá la parte correspondiente a Seguridad Social, que variará en función de si el contrato es temporal o indefinido, no siendo nunca inferior al 6,35%.

LÍQUIDO A PERCIBIR

Es la cantidad que finalmente se le abona al trabajador.

OTROS DATOS PROPIOS DE LA NÓMINA

Mes de pago

Fecha de pago

6

Extinción del contrato

¿Qué significa la extinción del contrato de trabajo?

Significa el fin de una relación, la desaparición de lo que une a empresa y trabajador y de la posibilidad de exigirse mutuamente nada más. Ni el trabajador ha de continuar trabajando, ni el empleador está obligado a pagar a partir de la fecha de la extinción, que puede estar motivada por causas que no tienen nada que ver con la voluntad de las partes o por el contrario pueden tener su origen en la voluntad de las partes.

- Causas independientes de la voluntad de las partes

Como hechos externos a los sujetos:

Objetivas:

- Causas de fuerza mayor, que hacen imposible la prestación de trabajo (explosión, inundación, incendio...)
- Cierre de la empresa por causas económicas o tecnológicas

Como hechos que afectan a los sujetos:

Subjetivas:

- Muerte o incapacidad del Empresario o del trabajador
- Causas objetivas legalmente procedentes

- Causas dependientes de la voluntad de las partes

Objetivas:

- Finalización del contrato, de la obra o del servicio determinado
- Causas que figuran en el contrato como extintivas
- Jubilación del trabajador o empresario

Subjetivas:

- Voluntad de extinguir del empresario: despido
- Voluntad de extinguir del trabajador: abandono o dimisión
- Voluntad del trabajador en base a un incumplimiento contractual por parte del empresario
- Por causas económicas o tecnológicas.

¿Qué es un finiquito o liquidación?

Es la percepción económica que se cobra cuando se pone fin a una relación laboral

Éste contiene como puntos básicos los relativos al cálculo de las pagas extraordinarias que se han generado desde las últimas pagas percibidas y que no se han cobrado, así como las vacaciones del trabajador que también ha generado y que no ha disfrutado. Éste es el único momento en donde el trabajador puede cobrar por el concepto de vacaciones, ya que al no poder disfrutarlas percibe su compensación en dinero. También puede ser que haya disfrutado más vacaciones de las que le corresponden y entonces lo que aparecería en la liquidación es una cantidad en negativo en la que el trabajador devuelve en dinero los días de más que ha realizado.

¡RECUERDA! En la UGT te podrán asesorar sobre la cantidad que debes percibir de liquidación y te informarán y orientarán sobre los trámites que hay que realizar. Es importante que sepas que el despido del trabajador nunca ha de darse verbalmente, será siempre por escrito.

¡Aspectos a considerar al comenzar a trabajar!

- Es básico saber cuales serán las condiciones del trabajo a desarrollar. Recuerda, antes de comenzar a trabajar **deberás leer detenidamente el contrato, entenderlo y firmarlo si estas de acuerdo con las condiciones laborales.**
- **Comprueba** que te han dado de **alta a la Seguridad Social**, se ha de demandar la **historia de vida laboral en la Tesorería de la Seguridad Social.**
- Asegurarse de **recibir cada mes** un recibo oficial o **nómina del salario** (se ha de conservar siempre toda la documentación: copia del contrato, nómina, etc.). Es muy importante que guardes los contratos que firmes y así como cada nómina que recibas, ya que con esto podrás justificar y realizar cualquier denuncia por irregularidad de la relación laboral (incumplimiento del pago pactado, de despido irregular, etc.)
- Asegurarte de que no se hayan modificado las **condiciones laborales** que afecten la jornada de trabajo, el salario o el horario, recuerda que estas condiciones las has de negociar expresamente con la empresa.
- Demanda información sobre el convenio colectivo que te corresponda, puedes solicitarlo en tu sindicato. En el **sindicato de la UGT podrán asesorarte, orientarte e informarte sobre tus derechos y obligaciones con la empresa**, así también en sus oficinas podrás tramitar las gestiones concernientes a la situación.
- Antes de comenzar a trabajar, **la empresa ha de informar sobre la prevención de riesgos laborales.** También puedes pedir información a tu **delegado sindical** o dirigirte directamente a tu **sindicato** sobre la prevención de riesgos según sea tu actividad laboral.
- Cuando finalice tu contrato, deberás demandar **la carta de despido o la notificación de finalización del contrato** y la certificación de la empresa.
- Informarse sobre la posibilidad de tener derecho a **prestaciones contributivas**: son las que requieren un periodo mínimo de trabajo para percibir las.

Prestaciones no contributivas: son las que se otorgan a quien no alcanza el periodo mínimo establecido para las anteriores y de menos cuantía.

Prestaciones asistenciales: las que se otorgan teniendo en cuenta la situación personal y familiar.

- Para solicitar la **prestación del desempleo al INEM**, se ha de presentar toda la documentación necesaria en la oficina de ocupación **durante los 15 días hábiles siguientes al despido.**
- **Si eres tú quien decide dar por finalizada la relación laboral (voluntariamente)**, deberás notificar por **escrito al empresario, en los quince días antes de tu salida de la empresa**, y según sea el caso se deberá exigir el pago correspondiente de **indemnización o “finiquito”**. Deberás guardar copia de la notificación sellada o firmada por el empresario. **Recuerda, en este caso, no tienes derecho a solicitar la prestación del desempleo.**

¡RECUERDA! *Los extranjeros también podrán acceder como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, de mérito, capacidad y publicidad (Art. 10 Ley Orgánica 8/2000). A tal efecto los extranjeros podrán presentarse a las ofertas públicas de empleo que convoquen las Administraciones públicas si cumplen con las condiciones.*

Ley del estatuto de los trabajadores

¿Qué es el Estatuto de los Trabajadores?

El **Estatuto de los trabajadores** es la norma básica que regula las relaciones laborales en el Estado Español, es decir, recoge el **marco legal general de los trabajadores** por cuenta ajena. En el Estatuto se establecen los derechos y deberes de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y para los empresarios. Unas garantías de trabajo mínimas que se pueden ampliar o mejorar en la **negociación colectiva** dentro de la empresa, del sector de actividad o de ámbito geográfico correspondiente, lo que da lugar a los llamados **convenios colectivos**.

DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- Derecho al Trabajo, a la libre sindicación
- Derecho a la representación y negociación colectiva
- Derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo
- Derecho de reunión, derecho de Participación en la empresa

El Estatuto de los trabajadores recoge entre otros los puntos siguientes:

- Las modalidades de contratación (tipos de contrato)
- Jornada laboral
- Horas extras
- Descansos y fiestas
- Permisos
- Vacaciones
- Movilidad funcional, movilidad geográfica
- Negociación colectiva, etc.

Condiciones de trabajo que son mejoradas y ampliadas en los convenios colectivos.

8



Convenio colectivo

Los **convenios colectivos** son el resultado de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y es un acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Mediante los convenios colectivos, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

Un convenio colectivo podrá regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantos otras afecten a las condiciones de empleo y el ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y con las **asociaciones de empresarios** (llamadas **patronales**).

Los convenios han de expresar como mínimo los contenidos siguientes:

- Determinación de las partes que los conciertan
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal
- Forma y denuncia del convenio
- Vigencia del convenio (corresponde a las partes negociadores establecer el periodo de aplicación o vigencia del convenio).

Derecho de representación colectiva

¿Qué es la negociación colectiva?

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los **órganos de representación**. Todos los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva que permite negociar las condiciones de trabajo con los empresarios. La organización colectiva se estructura en función de los sectores de actividad, de los territorios y de las empresas. **La negociación colectiva se hace entre la representación sindical y los empresarios.**

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Representantes de los trabajadores:

Estos órganos podrán ser:

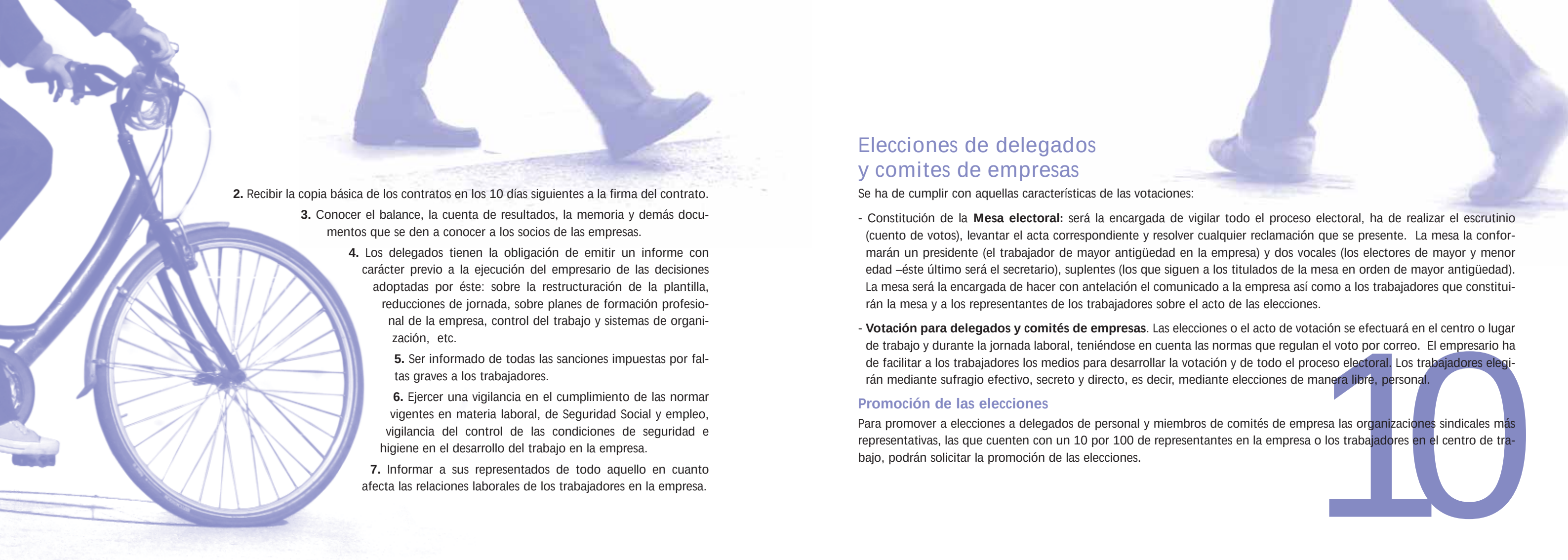
Delegados de personal: En las empresas con menos de 50 y más de 10 trabajadores podrá contar con delegados de personal. En el caso de aquellas empresas donde hubiese menos de 10 trabajadores podrán tener un delegado de personal si así lo decidiera la mayoría. Los delegados podrán representar a los trabajadores ante la empresa. Y tendrán las mismas competencias que las establecidas para los comités de empresa.

Comité de empresa: es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses y se constituirá un comité de empresa donde haya más de 50 trabajadores. El número de integrantes del comité se determinará de acuerdo a una escala de números de trabajadores. Por ejemplo: De 50 a 100= cinco miembros en el comité, de 101 a 250= 9 integrantes, etc. Dentro del comité se elegirán: presidente y un secretario de comité.

Funciones del comité de empresa:

1. Recibir información de forma trimestral, sobre la evolución del mercado de trabajo correspondiente al sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción, ventas de la empresa, sobre su programa de producción, sobre nuevas contrataciones y las condiciones de contratación.

10



2. Recibir la copia básica de los contratos en los 10 días siguientes a la firma del contrato.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de las empresas.

4. Los delegados tienen la obligación de emitir un informe con carácter previo a la ejecución del empresario de las decisiones adoptadas por éste: sobre la reestructuración de la plantilla, reducciones de jornada, sobre planes de formación profesional de la empresa, control del trabajo y sistemas de organización, etc.

5. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves a los trabajadores.

6. Ejercer una vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, vigilancia del control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

7. Informar a sus representados de todo aquello en cuanto afecta las relaciones laborales de los trabajadores en la empresa.

Elecciones de delegados y comites de empresas

Se ha de cumplir con aquellas características de las votaciones:

- Constitución de la **Mesa electoral**: será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, ha de realizar el escrutinio (cuento de votos), levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente. La mesa la conformarán un presidente (el trabajador de mayor antigüedad en la empresa) y dos vocales (los electores de mayor y menor edad –éste último será el secretario), suplentes (los que siguen a los titulados de la mesa en orden de mayor antigüedad). La mesa será la encargada de hacer con antelación el comunicado a la empresa así como a los trabajadores que constituirán la mesa y a los representantes de los trabajadores sobre el acto de las elecciones.

- **Votación para delegados y comités de empresas**. Las elecciones o el acto de votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulan el voto por correo. El empresario ha de facilitar a los trabajadores los medios para desarrollar la votación y de todo el proceso electoral. Los trabajadores elegirán mediante sufragio efectivo, secreto y directo, es decir, mediante elecciones de manera libre, personal.

Promoción de las elecciones

Para promover a elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores en el centro de trabajo, podrán solicitar la promoción de las elecciones.

10

Servicio de Ocupación de Catalunya (SOC)

¿Qué es el SOC?

Es un organismo creado por Ley que está adscrito al Departamento del Trabajo. Tiene como **funciones** la de gestionar la intermediación laboral, las ofertas y demandas en el mercado de trabajo mediante una red pública en Cataluña, de manera que se dirige a las personas que buscan trabajo y a las empresas que necesitan personal. Se trata de una base de datos a la cual tienen acceso muchos centros colaboradores, debidamente autorizados. También promueve la mejora de la ocupabilidad de los ciudadanos.

DOS NIVELES DE ACTUACIÓN:

Las Oficinas de Trabajo (INEM)

Puedes consultar la página del SOC para localizar la oficina más cercana a tu casa:

<http://www.oficinatreball.net>

Los Centros de Innovación y Ocupación formativa (CIFOS)

Son centros de referencia de formación profesional. En la página del SOC podrás encontrar la información de los cursos y centros alrededor de Barcelona:

http://www.oficinatreball.net/socweb/export/sites/default/socweb_ca/web_institucional/cifo/cifo_barcelona.html

Oficinas del servicio de ocupación de cataluña (OSOC)

Estas oficinas, hasta hace poco nombradas como **Oficinas de Trabajo de la Generalitat**, prestan servicio a las personas que buscan trabajo y también se encargan de registrar oficialmente las altas y bajas del mercado laboral, es decir, los contratos suscritos y finalizados dentro de la zona correspondiente a la OSOC.

- Podrán hacer la inscripción aquellas personas que quieran encontrar un trabajo o mejorar una ocupación a través de la OSOC (antes OTG). En las oficinas podrán informarte sobre los cursos de formación para desempleados.

Puedes consultar la oficina de Ocupación que te corresponde llamando al **010 Información al ciudadano Ayuntamiento de Barcelona**.

¿Los extranjeros podrán inscribirse a esta oficina OSOC?

Mayores de 16 años

- Podrán inscribirse los extranjeros con permiso de residencia por causas excepcionales
- Refugiados
- Reagrupados (los reagrupados y refugiados podrán inscribirse únicamente para la realización o búsqueda de cursos, pero no para solicitar ofertas de trabajo, esto será cuando realicen la modificación de la tarjeta)
- Aquellas personas con autorización de residencia y trabajo con duración superior a 3 meses

11

¿Qué documentos debes de presentar?

- Documento de identidad de extranjero, NIE
- Documento de afiliación a la Seguridad Nacional (para los solicitantes de trabajo)
- Currículum vital
- Todos los títulos, diplomas o certificados que se poseen

Servicios OSOC:

Si es la primera vez que acudes a este servicio o si quieres modificar los datos de currículum que tienen en la oficina, solicita:

- Entrevista personal: para tener tu currículum en la base de datos. Es conveniente que comentes en esta entrevista o tomes en cuenta que los funcionarios tomarán datos de tu formación pero recuerda que deberás acreditarla mediante títulos homologados. En cuanto a tu experiencia laboral, deberás presentar últimos contratos y cotización a la Seguridad Social. También es importante que comentes en esta entrevista si te interesa estar inscrito únicamente para ofertas de trabajo o si te interesa también formación (recuerda que en esta oficina pueden informarte sobre cursos para desempleados así como formación con contrato). Comenta todos aquellos aspectos que puedan facilitar tu acceso al mercado laboral (tu perfil profesional y otros perfiles personales o adquiridos en experiencias laborales – perfiles híbridos)
- Consulta de Ofertas en el tablón de anuncios: En las oficinas de ocupación encontrarás un tablón de anuncios o unas carpetas con informaciones sobre cursos, ofertas de trabajo y otros temas relacionados con la ocupación. Las ofertas son presentadas por zonas (por oficinas) y a cada oferta le corresponde un número, una referencia.

Si te interesa una oferta del tablón que sea de otra zona y si cubres con los requisitos que exigen en dicha oferta, anota el código (número de la oferta) preséntalo al funcionario de la Oficina y solicita la gestión de búsqueda de trabajo para que envíen tu currículum.

- Consulta por Internet Página del SOC: para cursos, ofertas de trabajo.
http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb_ca/home.html
<http://oficinadetreball.net>

¡RECUERDA! La oficina de trabajo formaliza la inscripción y facilita al solicitante una hoja donde aparece la fecha en que se ha de presentar nuevamente en la oficina para sellar la renovación. En caso de no presentarse, la Oficina entenderá que el demandante ya no está interesado y que quiere la baja como **demandante de ocupación**.

Seguridad Social

Afiliación a la Seguridad Social

Al formalizar un contrato de trabajo se procederá a la afiliación y cotización en la Seguridad Social española. La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores (por cuenta ajena o por cuenta propia “autónoma”, estudiantes, funcionarios públicos, civiles y militares, en cuanto a la modalidad contributiva.

El sistema de Seguridad Social está compuesto por: Régimen General y Regímenes especiales

a) Régimen general (cuenta ajena)

Esta afiliación te permitirá como trabajador asegurar la cobertura de diferentes clases de riesgos:

Los correspondientes a enfermedad, a maternidad, prestación por desempleo, vejez; pensión de jubilación, prestaciones de protección a la familia; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; Servicios familiares; Prestaciones por muerte y supervivencia para tu cónyuge e hijos

PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA: la asistencia sanitaria de la Seguridad Social la forman el conjunto de prestaciones médicas y farmacéuticas destinadas a conservar y restablecer la salud de los beneficiarios.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: es la prestación económica que se reconoce a una persona cuando está incapacitada para trabajar temporalmente a causa de una contingencia que requiere asistencia sanitaria.

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD: es la prestación económica que se reconoce a una persona que disfruta del descanso establecido legalmente por causa de maternidad o adopción.

PRESTACIONES DEL PARO o DESEMPLEO: es la prestación que se reconoce a las personas que pierden un lugar de trabajo o a las cuales se les reduce la jornada laboral y se encuentran en situación legal de paro.

Requisitos: estar afiliado a la Seguridad Social en situación de alta o asimilar a la alta. Tener cubiertos un periodo mínimo de cotización de 360 días. Estas en situación legal de desempleo (paro), acreditar la disponibilidad para buscar trabajo y aceptar la colocación adecuada.

La duración de la prestación estará en función de los días efectivamente cotizados en los 6 años anteriores a la situación legal de paro o en el momento que va a cesar la obligación de cotizar.

PENSIONES: son prestaciones que se conceden por diferentes motivos.

Invalidez: es la prestación económica que se percibe por incapacidad para trabajar, puede ser una prestación temporal o indefinida.

Jubilación: es la prestación económica que se percibe a partir de la jubilación.

Viudedad, orfandad o defunción: prestación económica que perciben las personas afectadas por cada una de estas circunstancias y podrán percibir esta prestación el o la cónyuge, los hijos, etc.

¡RECUERDA! es en tu nómina donde debe aparecer las retenciones que el empresario hace en tu salario, de las cantidades que debes aportar como cotización a la Seguridad Social.

12



b) Régimen especial de la Seguridad Social (autónomos o trabajo por cuenta propia)

Aquellas personas que trabajen por cuenta propia sin estar sujetas a un contrato de trabajo, deben someterse al Régimen Especial de la Seguridad Social.

Constituyen el Régimen Especial, entre otros:

- Régimen General de la Seguridad Social
- Régimen Especial Agrario
- Régimen Especial para Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos
- Régimen Especial de la Minería y el Carbón
- Régimen Especial Empleados de Hogar
- Régimen Especial Trabajadores del Mar

Para más información puedes consultar la página web:
<http://www.seg-social.es/inicio/>



El Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

¿Qué es el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)?

Es un sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales; lo que quiere decir que es una forma de intentar resolver un problema laboral sin necesidad de acudir a un Juez o Tribunal laboral.

¿Quién puede acceder al TLC?

Las personas individuales, los delegados de personal, los miembros de los comités de empresa, secciones sindicales, y las empresas.

¿Qué cuestiones laborales se pueden presentar ante este órgano?

Conflictos individuales, todos excepto:

- aquellos que tengan relación con el régimen disciplinario (despidos y sanciones),
- reclamaciones de cantidades y
- demandas sobre tutela de derecho a libertad sindical.

En cuanto a los Conflictos colectivos, se pueden introducir todos sin excepción alguna.

¿Cuándo se puede acudir al TLC?

Cuando tu convenio colectivo tenga la cláusula de sometimiento expresa para resolver los conflictos en el TLC. De no existir cláusula de sometimiento en el convenio colectivo ambas partes (empresa y trabajadores) podrán someterse voluntariamente a éste trámite.

¿Dónde se puede contactar con el TLC?

En la página web www.tlc.es, o en la siguiente dirección:

Dirección: Roger de Llúria 7, 1ª planta

Fax: 93 412 05 93

Teléfono de la oficina de UGT en el TLC: 93 412 28 87

13

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es un servicio público que vigila que se cumplan las normas de orden social y exige las responsabilidades correspondientes en caso de infracción o incumplimiento. Incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social.

Además de esta función de policía social, la Inspección realiza funciones de información, asesoramiento y advertencia con vistas a facilitar a los agentes sociales el cumplimiento de los respectivos deberes y obligaciones, así como las de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos o situaciones de tensión que se produzcan en el ámbito de las relaciones laborales. La Inspección desarrolla asimismo funciones de informe y asesoramiento técnico a los órganos jurisdiccionales o administrativos a solicitud de éstos. Finalmente, la Inspección de Trabajo atiende las consultas, quejas, reclamaciones o denuncias que verbalmente o por escrito presenten los ciudadanos.

¿Sobre qué temas puede intervenir la ITSS?

- Temas relacionados con el trabajo: tales como contratos, jornada de trabajo, salarios
- Temas de relaciones sindicales
- Prevención de riesgos laborales

- Normativa del Sistema de Seguridad Social: afiliación, alta, cotización, prestaciones
- Empleo y desempleo, formación profesional
- Trabajo de extranjeros
- Tesigualdad o discriminación laboral

¿Quién puede denunciar ante la ITSS?

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dichos servicios se deben solicitar a través de **denuncia por escrito en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social**. En ningún caso se admiten denuncias presentadas mediante el correo electrónico.

- Según el artículo 9.1.f del citado Real Decreto 928/1998, **el escrito de denuncia deberá contener:**
- Datos de identificación personal del denunciante y su firma
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción
- Fecha y lugar de su acaecimiento
- Identificación de los presuntamente responsables
- Demás circunstancias relevantes

¿Se puede denunciar anónimamente ante la ITSS?

Conforme al artículo 13.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **no se tramitarán las denuncias anónimas**, siendo la identificación del denunciante necesaria para la remisión del informe sobre las actuaciones de comprobación y medidas administrativas llevadas a cabo con relación a los hechos denunciados y frecuentemente utilizada por el funcionario actuante para aclarar o completar ciertos extremos de la denuncia; todo ello, sin perjuicio de la posibilidad del propio denunciante de solicitar cita con dicho funcionario.

Los Inspectores y Subinspectores tienen el deber de considerar **confidencial el origen de las denuncias**, estando obligados a no revelar la identidad de los denunciantes a las empresas objeto de inspección.

Direcciones de contacto de la ITSS en Cataluña

DIRECCIÓN TERRITORIAL:

Travessera de Gràcia, 303-311, 8a planta
08025 Barcelona
A/e: dcatunya@mtas.es
Teléfono información: 93 401 30 00
Teléfono: 93 401 30 03 / 93 401 30 04

INSPECCIONES PROVINCIALES - UNIDADES ESPECIALIZADAS DE SEGURIDAD SOCIAL

BARCELONA:

Travessera de Gràcia 303-311
08025 Barcelona
Telèfon informació: 93 401 30 00
Fax: 93 459 33 35

GIRONA:

C/ Álvarez de Castro, 4
17071 Girona
Teléfono: 972 20 59 33
Fax: 972 20 97 85

TARRAGONA:

C/ Vidal i Barraquer, 20
43005 Tarragona
Telèfon: 977 23 37 14 / 30 59
Fax: 977 21 12 94

LLEIDA:

Riu Besòs, 2
25071 Lleida
Telèfon: 973 21 63 80
Fax: 973 20 49 43

UNIDADES ESPECIALIZADAS DE SEGURIDAD SOCIAL CON DIRECCIÓN DISTINTA DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL

BARCELONA:

C/ Indústria, 114
08025 Barcelona
Telèfon: 93 450 39 43
Fax: 93 450 06 57

GIRONA:

Av. Josep Tarradellas, 3
17006 Girona
Telèfon: 972 40 91 11
Fax: 972 40 91 54

Uniones territoriales y delegaciones del sindicato UGT

BARCELONA:

UGT

Rambla de Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Tel: 93 304 68 00
Fax: 93 304 68 53
ugt@catalunya.ugt.org

AMIC

Rambla de Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Tel: 93 304 68 41 / Fax: 93 304 68 28
www.associacioamic.com
amic@catalunya.ugt.org

ANOIA-ALT Penedès-GARRAF:

ugt@apg.ugt.org

08800 Vilanova

C. de Sant Josep, 5
Tel: 93 814 14 40
Fax: 93 811 58 87

08720 Vilafranca del Penedès

Pl. del Penedès, 4, 2n pis
Tel: 93 890 39 06
Fax: 93 817 10 75

BAGES-BERGUEDÀ:

ugt@bagesbergueda.ugt.org

08240 Manresa

Pg. de Pere III, 60-62
Tel: 93 874 44 11
Fax: 93 874 62 61

08600 Berga

Ronda Moreta, 23
Tel: 93 821 25 52
Fax: 93 822 19 21

08700 Igualada

C. de la Virtut, 42-43, 3è
Tel. 93 803 58 58
Fax: 93 805 33 13

08770 Sant Sadurní d'Anoia

Pg. de Can Ferrer del Mas, 1 B
Tel. 93 891 19 22
Fax. 93 891 19 22

08786 Capellades

C. d'Oló, 20 bis
Tel: 93 801 27 50

08295 Sant Vicenç de Castellet

C. de Creixell, 23
Tel: 93 833 19 64

16

BAIX LLOBREGAT:

ugt@baixllobregat.ugt.org

08940 Cornellà

Ctra. d'Esplugues, 240-242

Tel: 93 261 90 09

Fax: 93 261 91 34

08820 El Prat de Llobregat

C. de Madoz, 37

Tel: 93 478 07 97

Fax: 93 478 04 87

COMARCAS DE GIRONA:

ugt@girona.ugt.org

17001 Girona

C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta

Tel: 972 21 51 58 / 972 21 09 76

Fax: 972 20 81 71

17100 La Bisbal d'Empordà

C. de Marimont Aspres, 16, 2a

Tel: 972 64 12 94

17500 Ripoll

Pg. de Ragull, s/n

Tel: 972 71 44 44

Fax: 972 71 44 44

08760 Martorell

Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium

Tel: 93 775 43 16

Fax: 93 776 54 76

17820 Banyoles

Pl. Servitas, s/n

Tel: 972 57 58 64

17800 Olot

Av. de la República Argentina, s/n

Tel: 972 27 08 32

Fax: 972 27 08 32

17310 Lloret de Mar

Apartat de Correus 846 (Estació d'autobusos)

Tel: 972 37 32 40

Fax: 972 37 32 40

08840 Viladecans

C. de Sant Climent, 14, baixos

Tel: 93 637 01 88

Fax: 93 637 77 52

17600 Figueres

C. del Poeta Marquina, s/n

Tel: 972 50 91 15

Fax: 972 50 91 15

17230 Palamós

C. de Josep Joan, s/n

Tel: 972 60 19 88

Fax: 972 60 19 88

L'HOSPITALET:

ugt@hospitalet.ugt.org

08901 L'Hospitalet de Llobregat

Rambla de Marina, 429-431 bis

Tel: 93 338 92 53

Fax: 93 261 24 25

VALLÈS ORIENTAL-MARESME:

ugt@nom.ugt.org

08400 Granollers

C. d'Esteve Terrades, 30-32

Tel: 93 870 42 58

Fax: 93 879 65 17

08100 Mollet del Vallès

C. de Balmes, 10, 2a planta

Tel: 93 579 07 17

Fax: 93 579 07 17

BARCELONÈS:

badalona@catalunya.ugt.org

08912 Badalona

Miquel Servet, 211 interior

Tel: 93 387 22 66

Fax: 93 387 25 12

08302 Mataró

Pl. de les Tereses, 17

Tel: 93 790 44 46

Fax: 93 755 10 17

08170 Sant Celoni

C. de Sta. Rosa, 37

Tel: 93 867 16 54

OSONA:

osona@catalunya.ugt.org

08500 Vic

Pl. d'Osona, 4, 1a
Tel: 93 889 55 90
Fax: 93 885 24 84

UGT TERRES DE L'EBRE:

ugt@tortosa.ugt.org

43500 Tortosa

C. de Ciutadella, 13, 1a planta
Tel: 977 44 44 56
Fax: 977 44 33 81

TERRES DE LLEIDA:

tfarre@lleida.ugt.org

25002 Lleida

Av. de Catalunya, 2
Tel: 973 27 08 01
Fax: 973 28 10 15

25530 Vielha

Av. de Castiero, 15
Tel: 973 64 25 49
Fax: 973 64 25 49

08560 Manlleu

C. Vendrell, 33
Tel: 93 851 31 30 / Fax: 93 851 30 69
manlleu@catalunya.ugt.org

43870 Amposta

Av. de la Ràpita, 2, 2n pis
Tel: 977 70 02 40

25300 Tàrrrega

C. d'Alonso Martínez, 4
Tel: 973 50 00 49
Fax: 973 50 00 49

25700 La Seu d'Urgell

C. d'Armengol, 47
Tel: 973 35 39 03

43740 Móra d'Ebre

Pl. de la Democràcia, s/n
Tel: 977 40 00 23

25280 Solsona

Camp del Molí, planta baixa
Tel: 973 48 23 05
Fax: 973 48 23 05

UNIÓN TERRITORIAL TARRAGONA:

ugt2@tarragona.ugt.org

43003 Tarragona

C. d'Ixart, 11, 3a i 4a planta
Tel: 977 21 31 31/977 24 54 95
Fax: 977 23 42 01

43700 El Vendrell

C. del Nord, 11 i 13, 1a planta
Tel: 977 66 17 51

VALLÈS OCCIDENTAL:

ugt@vallesocc.ugt.org

08202 Sabadell

Rambla, 73
Tel: 93 725 76 77 / 93 725 71 54
Fax: 93 725 72 22

08290 Cerdanyola del Vallès

C. de Sant Salvador, 6
93 691 36 51

43204 Reus

Pl. Villarroel, 2, 1a i 2a planta
Tel: 977 77 14 14
Fax: 977 86 28 20

43400 Montblanc

Pl. Poblet i Teixidó, 10, 1a planta
Tel: 977 86 28 20

08221 Terrassa

C. de la Unió, 23
Tel: 93 780 93 66 / 93 780 97 66
Fax: 93 780 91 77

43800 Valls

Pl. del Pati, 14, 2a planta
Tel: 977 60 33 04

08191 Rubí

C. de Joaquim Bartrina, 11-13
93 697 02 51





Guia laboral para trabajadores inmigrantes

Col·labora



UNIO GENERAL
DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA
www.ugtcatalunya.com

amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

