



Guia laboral **per a** **treballadors** immigrants



Aquesta petita guia té com a objectiu principal oferir informació útil a les persones estrangeres que accedeixen al mercat laboral espanyol.

Des de la nostra organització sindical hem constatat que les persones estrangeres constitueixen un dels col·lectius que pateixen més directament la precarietat laboral. Treballadors i treballadores immigrants que estan en diferents sectors laborals –la indústria, l'hostaleria, la construcció, el servei domèstic, o el transport, entre d'altres– lamentablement desconeixen els seus drets i obligacions com a treballadors i això pot donar peu a una sèrie d'abusos vers les seves condicions laborals: pel que fa a la jornada de treball, als salaris, a la contractació per a realitzar feines perilloses i amb riscos que puguin afectar la seva salut i la seva seguretat.

Aquesta situació planteja grans reptes per al col·lectiu immigrant. D'una banda, millorar les seves condicions laborals mitjançant l'exercici ple dels seus drets, que es podrà produir si aquests accedeixen a la informació necessària (sobre la legislació aplicable i les normatives que regulen el marc laboral). De la mateixa manera, l'exercici d'aquests drets també dependrà del grau d'organització que tinguin a l'empresa i, finalment, de la seva participació i implicació en una organització sindical que defensi els seus drets.

D'altra banda, la desigualtat de condicions laborals entre els treballadors nous i els autòctons pot plantejar problemes de cohesió social. Els treballadors immigrants han d'incorporar-se al mercat laboral, amb les mateixes condicions i coneixements sobre el seu entorn que permetin una òptima convivència entre les forces de treball.

El compromís de l'associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC) i del sindicat UGT de Catalunya és continuar treballant dia a dia a les nostres oficines i centres de treball, perquè els treballadors immigrants siguin treballadors amb igualtat de drets laborals, socials i polítics.

Teniu a les mans un material editat en diversos idiomes, al qual hem posat el títol de "Guia laboral per a treballadors immigrants". És un instrument bàsic sobre els drets i les obligacions que es mantenen en una relació laboral, i que pot orientar qualsevol treballador al marge de la seva procedència, nacionalitat o de la seva situació jurídica. El fet d'adreçar-lo específicament als treballadors immigrants ve motivat per la necessitat específica d'informació que té aquest col·lectiu sobre el mercat de treball al qual s'incorporen.

Esperem que aquest material de suport serveixi per orientar i promoure la integració de tots els treballadors i treballadores.



Índex

- 1 Sobre els drets i deures dels estrangers
- 2 Llibertat sindical. Què és un sindicat?
- 3 Accés a l'ocupació: per compte d'altri i per compte propi
- 4 Drets i deures dels treballadors
- 5 Condicions de la relació laboral: contractes, salari, jornada laboral, vacances
- 6 Nòmina
- 7 Extinció del contracte
- 8 L'Estatut dels treballadors
- 9 Conveni col·lectiu
- 10 Representació dels treballadors a les empreses
- 11 Servei d'Ocupació de Catalunya
- 12 Seguretat Social
- 13 Tribunal Laboral de Catalunya
- 14 Inspecció de Treball i Seguretat Social
- 15 Adreces de contacte de la ITSS a Catalunya
- 16 Unions Territorials i delegacions de la UGT de Catalunya



Sobre els drets i deures dels estrangers

Com a estranger a Espanya és necessari que sàpigues quins són els teus drets i obligacions en aquesta societat.

La Constitució espanyola de 1978 reconeix que els estrangers a Espanya tindran drets i deures en els termes establerts pels tractats internacionals, per la **Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, de drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social**, i de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans.

Es pot parlar de tres condicions clarament diferenciades dels drets:

Aquells drets reconeguts a tots els estrangers sigui quina sigui la seva situació administrativa. Aquests són drets considerats **inherents a la dignitat de la persona**: d'igualtat davant la llei, dret a la documentació, dret a l'educació (dels 3 als 16 anys), dret a la vida, de llibertat ideològica i religiosa, dret a no patir actes discriminatoris, dret a la llibertat personal i dret a l'accés a serveis i prestacions socials bàsiques.

Drets que s'adquireixen en estar empadronats, amb independència de la situació legal: dret a la targeta sanitària, dret a la llibertat de reunió i manifestació, llibertat d'associació (no podran ser promotors els que no tinguin regularitzada la seva situació administrativa), dret a l'educació (per als menors d'edat) i dret a l'afiliació sindical. Totes les persones que visquin a Espanya estan obligades a inscriure's al padró del municipi on resideixin de manera habitual, i aquest tràmit s'ha de fer independentment de la seva situació administrativa.

Drets reconeguts únicament a aquells estrangers que viuen a Espanya documentats, o els que la llei anomena "residents", el titular d'una autorització per residir a Espanya: llibertat de circular i residir a Espanya, dret a la dignitat laboral, a l'educació, a l'assistència sanitària, dret a la participació pública, de llibertat de reunió i d'associació, **dret al treball** i a accedir com a personal laboral al servei de les administracions públiques, llibertat de sindicació i de vaga, dret a la intimitat familiar i dret al sufragi efectiu.

Dret a la participació

Els treballadors i treballadores immigrants tenen dret, com els treballadors autòctons, a l'afiliació a un sindicat. Aquests treballadors tenen els mateixos drets als serveis que ofereix el sindicat a les persones afiliades i tenen al mateix dret de participació en tota l'estructura sindical, a votar i a ser elegits, a formar part del comitè d'empresa, i tenen dret a la formació sindical.

Dret de llibertat sindical i de vaga

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball: constituir seccions sindicals d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors. Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar aquestes hores laborals.

Llibertat sindical. Què és el sindicat?

És una organització permanent i autònoma, sense ànim de lucre, de treballadors i treballadores per compte d'altri i propi, que té l'**objectiu bàsic de defensar i millorar les condicions de vida laborals i socials dels treballadors**. A través dels sindicats, els treballadors podem organitzar-nos per reivindicar els nostres drets: salaris, jornades laborals, convenis, etc.

Els sindicats tenen la funció de: organitzar, representar i defensar els treballadors; la negociació col·lectiva; fomentar la salut i la seguretat laboral; donar suport i servei jurídic als treballadors; fomentar serveis adreçats a les dones, als immigrants, als jubilats i als joves; donar suport a les persones desocupades; donar formació als treballadors i als desocupats.

La **Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT de Catalunya)** promou un centre professional **IDFO (Institut per al Desenvolupament i la Formació Ocupacional)** per a la integració i permanència dels treballadors al mercat laboral.

La **UGT de Catalunya** és un sindicat que reivindica activament i desenvolupa accions per la millora de les condicions laborals dels treballadors autòctons i estrangers. Actua de manera autònoma i independent.

Els estrangers tenen dret a:

Afiliar-se al sindicat i a rebre informació sindical.

A triar democràticament i de manera lliure els seus representants sindicals.

A participar en reunions dels treballadors afiliats a un sindicat.



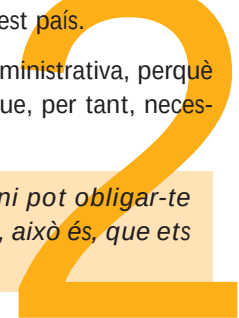
Com poden participar els immigrants al sindicat?

És important que sàpigues que els **estrangers a Espanya amb autorització de residència** poden exercir el **dret a sindicar-se lliurement o afiliar-se a l'organització** que triïn (**art. 11 Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social**). La teva pertinença al sindicat et permetrà participar activament a les decisions i activitats del sindicat. Si, a més, comptes amb autorització per treballar, podràs exercir el **dret de vaga**. La llibertat sindical és un dret que té una protecció sindical especial i està reflectida tant a la Constitució espanyola com a l'Estatut dels treballadors.

La Llei d'estrangeria (art.11.2) no reconeix aquest dret de sindicació per a les persones sense permís de residència, ni de vaga per a les persones sense permís de treball. El Tribunal Constitucional (TC) considera que això és discriminatori i, per tant, ha sentenciat aquests drets per a tots els treballadors independentment de la seva situació jurídica en aquest país.

Des d'**AMIC UGT de Catalunya** si que afiliem les persones immigrades al marge de la seva situació administrativa, perquè creiem que són més vulnerables davant de situacions irregulars i d'injustícia dins del mercat laboral i que, per tant, necessiten el sindicat per vigilar i fer valer els seus drets com a treballadors.

RECORDA! No estàs obligat a dir al teu empresari que estàs afiliat a un determinat sindicat, ni pot obligar-te a l'afiliació a un sindicat en concret. La Constitució espanyola garanteix la llibertat ideològica, això és, que ets lliure sobre les teves idees polítiques i sindicals.



Accés a l'ocupació: per compte propi i per compte d'altri

ACCÉS A L'OCUPACIÓ (Art.10 Redactat conforme a la Llei orgànica 8/2000)

Tots els estrangers poden treballar a Espanya?

Els estrangers, si compten **amb autorització de residència i, a més, amb autorització de treball**, podran accedir al mercat laboral per alguna d'aquestes vies:

Treballar per compte propi (autoocupació)

Treballar per compte d'altri (en empreses privades o a l'Administració pública)

Recorda que pots sol·licitar informació al sindicat que elegeixis sobre els tràmits que has de realitzar per accedir al mercat laboral. La UGT de Catalunya compta amb la Secretaria d'Immigració i amb l'**Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)**, on podrem orientar-te i informar-te dels tràmits en matèria d'estrangeria.

Treball per compte propi

Què significa treball per compte propi o autoocupació?

Treballar per compte propi significa formar la pròpia empresa per la via de l'autoocupació. En aquest cas, s'exigeix a l'estranger un projecte empresarial o comercial i els mitjans per a dur-lo a terme, entre altres requisits.

L'**autoocupació** suposa la creació del propi lloc o centre de treball, adequat a les seves necessitats, habilitats i capacitats, sense haver d'esperar ser contractat per altres empreses.

AVANTATGES I INCONVENIENTS:

- L'autoocupació té els seus avantatges, com per exemple desenvolupar una idea o un projecte empresarial exercint un treball que sigui del grat de l'autònom o una activitat per a la qual la persona s'ha format professionalment.
- Cal tenir en compte que posar en marxa una empresa també implica inversions –de diners, temps, etc.– i responsabilitats, sous dels treballadors, compromisos amb els clients, bancs, etc.
- Establir-se per compte propi implica assumir els riscos si l'empresa no va bé, i, per tant, perdre el lloc de treball sense tenir dret a cobrar prestacions de desocupació.

Requisits per a la concessió d'una autorització de residència temporal i treball per compte propi:

- No estar en situació il·legal.
- No tenir antecedents penals a Espanya i als països de residència anteriors per delictes existents en l'ordenament espanyol.
- Complir els mateixos requisits que s'exigeixen als espanyols per a l'obertura i funcionament de l'activitat projectada.
- Si es tracta de professionals, s'haurà de comptar amb la formació deguda i poder-la acreditar, és a dir, tenir la qualificació exigible o l'experiència acreditada per a l'exercici de l'activitat i la titulació específica, l'homologació (vegeu més endavant l'apartat tràmits per a l'homologació de títols) i estar col·legiat, si s'escau.
- Acreditar la inversió per al projecte i per a la creació d'ocupació. L'estranger, a més d'autoocupar-se, amb el seu projecte també generarà ocupació en els termes que estableixi el Ministeri de Treball i Assumptes Socials.
- Previsió que l'activitat produirà des del primer any prou recursos econòmics per la manutenció i l'allotjament de l'interessat, deduïts els recursos necessaris per al manteniment de l'activitat.

3

Treball per compte d'altri

Què significa treballar per compte d'altri?

Significa treballar per una altra persona (ocupador o empresari).

Els estrangers per treballar a Espanya per aquesta via han de comptar amb un **permís de residència i amb una autorització de treball**.

Com s'obté una autorització per treballar?

Règim General; II. Contingent; III. Residència temporal i treball per compte d'altri de durada determinada.

Règim general

Treballador: Tenir una oferta d'ocupació, **s'exigeix un contracte laboral a càrrec d'un ocupador**, que la situació d'ocupació ho permeti, i que el treballador no estigui en situació il·legal a Espanya. La situació nacional d'ocupació no tindrà en compte: el cònjuge o fill de resident a Espanya amb una autorització ja renovada, el fill d'espanyol nacionalitzat o de comunitari, el fill o nét d'espanyol, l'estranger nascut o resident a Espanya, xilens i peruans, i altres supòsits de l'article 40 de la LO 4/2000 i les seves modificacions posteriors.

Qui realitza el tràmit?

La sol·licitud la presenta l'ocupador o empresari que pretengui contractar el treballador estranger.

On es presenta la sol·licitud?

La sol·licitud es presenta a les oficines d'estrangers, a les àrees de treball de les delegacions de Govern de la província. L'empresari és qui rebrà l'autorització de residència i treball condicionada a l'obtenció del visat, per a entregar-la a l'empleat. L'empresari ha d'enviar al treballador la còpia d'aquesta autorització, perquè des del seu país el treballador pugui tramitar el visat de treball.

Visat de treball

Una vegada que l'empresari hagi notificat al treballador l'oferta de treball, el treballador ha de sol·licitar el **visat de treball a la missió diplomàtica o consular** en la demarcació de la qual resideixi, o una altra d'autoritzada, en el termini d'un mes a partir del dia que ha rebut la carta de l'ocupador.

El treballador, un cop li hagin notificat la concessió del visat, ha de dur a terme els tràmits següents: en el termini d'un mes ha d'anar a recollir el visat personalment.

Durant els tres mesos següents haurà d'entrar a Espanya.

Una vegada a Espanya, i iniciada la seva activitat laboral, es produirà la seva afiliació, alta i posterior cotització a la Seguretat Social, en el termini d'un mes.

En el termini d'un mes des que es produeix l'alta a la Seguretat Social, el treballador ha de sol·licitar la targeta d'identitat d'estranger.

Renovació de l'autorització de residència i treball

El treballador podrà sol·licitar-la durant els 60 dies naturals previs a la data del final de validesa de la 1a targeta, o bé podrà sol·licitar-la durant els 3 mesos posteriors al venciment de la data de validesa de la targeta.

RECORDA! Si t'ha vençut la data de validesa de la primera targeta i has presentat la sol·licitud de renovació a la Subdelegació del Govern, la còpia de la sol·licitud de renovació prorroga la validesa de l'autorització anterior, i et servirà fins que rebis la resolució del procediment de renovació.

3

Contingent

Estrangers fora d'Espanya: amb relació al **contingent**, que és el procediment pel qual es permet la contractació programada de treballadors que no són a Espanya ni hi resideixen, seleccionats als seus països d'origen a partir d'ofertes genèriques, encara que també s'accepten ofertes nominatives.

- Les **ofertes genèriques** són les que depenen de les ocupacions que demana l'empresa, és a dir, una oferta genèrica inclourà tants llocs de treball com treballadors pretengui contractar l'empresa.
- Una **oferta nominativa** és la que es fa per un treballador determinat.

L'actual reglament d'estrangeria estableix que els contractes que es gestionen en aquest procediment (contingent) hauran de signar-los estrangers que no són al territori espanyol ni hi resideixen, i el contracte haurà de contenir els elements essencials sobre les condicions de la relació laboral i la previsió del salari net que percebrà el treballador.

Residència temporal i treball de durada determinada

Activitats que es permeten amb aquesta autorització:

- De temporada o campanya, amb una durada igual a la del contracte o contractes de treball, amb el límit màxim de nou mesos, dins d'un període de 12 mesos consecutius.
- D'obra i servei de plantes industrials o elèctriques, construcció d'infraestructures, edificacions i xarxes de subministrament elèctric, gas, ferrocarrils i telefònics, instal·lacions i manteniments d'equips productius, i posada en marxa i reparacions.
- De caràcter temporal per a personal d'alta direcció, professionals, esportistes i altres col·lectius que determini el Ministeri de Treball i Assumptes Socials a Espanya.
- Per a la formació i realització de pràctiques professionals.

En finalitzar aquestes activitats, el treballador té l'obligació de retornar al país d'origen, una vegada conclosa la relació laboral. És important complir aquesta obligació, perquè en cas contrari, pot ser causa de denegació de sol·licituds d'autoritzacions laborals posteriors, durant els tres anys següents. En aquests supòsits, no es tindrà en compte la situació nacional d'ocupació.

Residència temporal per compte d'altri

Aquesta autorització habilita els estrangers que resideixin fora d'Espanya i que hagin obtingut el corresponent visat en iniciar una relació laboral per compte d'altri.

Requisits:

- Que la situació nacional d'ocupació permeti la contractació del treballador. El Servei Públic d'Ocupació Estatal elabora trimestralment un **catàleg d'ocupacions de difícil cobertura**, i hi recull les ofertes presentades pels ocupadors als serveis públics d'ocupació –que són ofertes de treball que no han pogut ser cobertes pels espanyols–, per això es considerarà que la situació nacional d'ocupació permet la contractació de persones estrangeres per cobrir aquests llocs de treball.
- Que es garanteixi al treballador una activitat laboral continuada durant la vigència de l'autorització per residir i treballar.
- Els ocupadors o empreses sol·licitants (els que faran el tràmit a Espanya) hauran de formalitzar la inscripció en el corresponent Règim de la Seguretat Social, i hauran d'acreditar els mitjans econòmics, materials i personals de què disposen per al seu projecte.
- Que els treballadors estrangers no siguin a Espanya il·legalment.
- Que les condicions fixades en l'oferta d'ocupació s'ajustin a la categoria o perfil professional.

Drets i deures dels treballadors a les empreses

Els treballadors estrangers i els treballadors espanyols tenen els mateixos drets a l'empresa?

SÍ, els estrangers a Espanya amb **autorització de residència i treball** tenen en igualtat de condicions els mateixos drets que els treballadors espanyols.

L'empresari i el treballador han de complir els drets i obligacions, i la resta de **normes que regulen les relacions laborals**, normes que recull la **Constitució espanyola (dret bàsic al treball)**, i altres textos legals: **Estatut dels treballadors, Llei de procediment laboral, Llei orgànica sindical, normes legals i reglamentàries estatals i internacionals i convenis col·lectius**. Per tant, l'empresari no pot imposar als treballadors estrangers condicions de treball que no s'ajustin al marc legal i constitucional dels treballadors a l'Estat espanyol.

Característica d'aquests drets:

- **De caràcter obligatori**: no es pot renunciar a aquests drets.
- Prevaldrà sempre la norma que afavoreixi el treballador.
- Es prohibeix la renúncia o transacció d'aquests drets.

Drets laborals

- A l'ocupació efectiva (a ser col·locats en un lloc de treball definit).
- A no ser discriminats per condicions de sexe, estat civil, edat, origen ètnic o racial, condició social, religió o convicció, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, ni per raó de llengua, i tampoc poden ser discriminats per raó de discapacitat.
- A rebre de manera puntual el salari pactat o establert legalment.
- Al respecte de la seva intimitat, dignitat.
- A tots els drets que es derivin del seu contracte de treball, a reunió i participació a l'empresa.

Deures laborals

De la mateixa manera que els treballadors i els empresaris tenen drets, també hi ha una sèrie de deures que s'han de complir per fer efectiva la relació laboral.

- Complir les obligacions del lloc de treball, de bona fe i amb diligència.

Els treballadors tenen el deure de complir les obligacions derivades de la seva prestació laboral amb sotmetiment a criteris de diligència i bona fe, i contribuir a la millora de la productivitat. L'incompliment pot ser causa de l'acomiadament disciplinari del treballador, i per part de l'empresari pot ser causa perquè el treballador demani la recessió del contracte.

- Complir les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin a l'empresa.

L'empresari està obligat a adoptar mesures necessàries per a la prevenció de riscos.

El treballador té dret a la protecció de la seva seguretat física i a una política adequada de seguretat i higiene. Els treballadors estan obligats a complir aquestes polítiques en matèria de prevenció de riscos i higiene a l'empresa.

- Complir les ordres i instruccions de l'empresari.
- Contribuir a la millora de la productivitat i obrar de bona fe en l'exercici del seu treball.



Faltes i sancions dels treballadors

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses. En el moment que el treballador incompleixi la relació laboral, serà sancionat d'acord amb una graduació de faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Condicions de la relació laboral

Contracte de treball (compte d'altri)

Què és un contracte de treball?

És l'**acord entre el treballador i l'empresari, pel qual el treballador es veu obligat a prestar determinats serveis per compte de l'ocupador**. El treballador prestarà els seus serveis a l'ocupador de manera voluntària, i queda sota les seves ordres i instruccions i dins de l'organització i direcció d'aquest a canvi d'un salari. És llavors, quan s'estableix una relació laboral mitjançant un contracte, que pot formalitzar-se per escrit o verbalment.

El contracte de treball pot ser per temps indefinit o per un període de temps determinat.

Els contractes que s'han de formalitzar de manera obligatòria per escrit són: els contractes de pràctiques, els de formació, els d'obra i servei, els d'interinitat, els de temps parcial, els fixos discontinus, els de relleu, els de domicili, els subscrits per persones estrangeres, els que tinguin una durada superior a 4 setmanes i els subscrits per ETT (empreses de treball temporal). En una altra circumstància, **el contracte laboral pot ser per escrit quan ho exigeixi una de les dues parts (empresari o el treballador), i poden sol·licitar-ho abans o després d'iniciada la relació laboral.**

5

Tots els estrangers poden signar un contracte?

Poden signar un contracte de treball aquells **estrangers a Espanya** que comptin **amb un permís de residència i, a més, amb una autorització per treballar**.

- Els majors de 16 anys. L'edat mínima per formalitzar la contractació és de 18 anys, no obstant això, és possible ser contractat si s'és menor d'edat legalment emancipat o amb autorització paterna o de tutor legal a partir dels 16 anys.
- Els menors legalment emancipats (necessitaran el consentiment exprés dels seus pares o tutors si viuen de forma independent, o l'autorització si és que viuen amb ells).

Què ha d'aparèixer al contracte de treball?

El contracte ha de contenir informació de les condicions principals de la relació laboral:

- **Tipus de contracte** (pot ser indefinit, definit a temps complet o parcial, formatiu, per obra i servei, etc.).
- La **identitat de les parts** que signen el contracte: de l'empresari i del treballador.
- **Data d'inici de la relació laboral**, en el cas que sigui un contracte temporal ha d'aparèixer la **data de durada** previsible.
- **Domicili social de l'empresa** o de l'empresari o del centre de treball on el treballador prestarà els seus serveis.
- **Categoria o grup professional** del lloc de treball.
- **Jornada laboral**
- **Vacances**.
- **Salari base** inicial i **complements salarials**, i també la periodicitat dels pagaments.

El salari s'ha d'ajustar al conveni corresponent i ha de ser igual o superior al **salari mínim interprofessional (SMI)**, que és el salari establert pel govern espanyol (per a l'any 2008 correspon 600 euros-jornada completa).

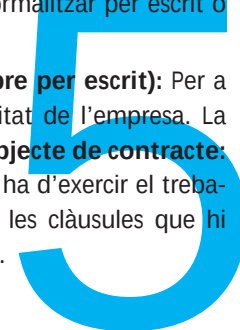
En alguns contractes no apareix la xifra salarial que s'ha de percebre, però es marca una **"S/C"**, que significa que el salari és el que marqui el conveni col·lectiu del sector per al qual es treballi.

- **Conveni col·lectiu** aplicable a la relació laboral.
- Durada del **període de prova**.
- **Clàusules**, en alguns contractes poden aparèixer, a més, les **denominades clàusules addicionals**.
- **Signatures**: el treballador i l'empresari han de signar el contracte en conformitat de la relació laboral pactada.

a) Tipus de contractes

Contracte indefinit o fix ordinari: És aquell que es formalitza sense establir límits de temps en la prestació de serveis quant a la durada del contracte —es coneix també com a "fix de plantilla"—. Es pot celebrar a temps complet o temps parcial. Treballar a temps complet significa treballar les 8 hores diàries establertes segons la normativa. Es pot formalitzar **per escrit o de paraula**.

Contracte d'obra o servei determinat (recorda que aquest tipus de contracte ha de ser sempre per escrit): Per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa. La **durada** és temporal i, d'alguna manera, incerta, perquè no es té la data en què s'acaba el contracte. **Objecte de contracte**: en aquest tipus de contracte s'ha d'especificar i identificar amb precisió i claredat l'obra o serveis que ha d'exercir el treballador. És molt important que el treballador revisi molt bé el contracte i estigui d'acord amb totes les clàusules que hi apareixen. El treballador no pot desenvolupar un treball diferent del que s'ha reflectit al seu contracte.





Indemnització: 8 dies de salari per cada any de servei, o si és el cas, la part proporcional, o l'establerta a la normativa d'aplicació. L'empresari té l'obligació d'avisar amb 15 dies d'antelació (sempre que el contracte sigui superior a un any) i ha d'entregar una proposta de liquidació.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció: La seva finalitat és atendre les exigències circumstancials del mercat (per exemple: durant el Nadal els comerços amplien la seva plantilla de treballadors) per acumulació de tasques o per excessos de comandes, fins i tot si és l'activitat normal de l'empresa.

La **durada màxima d'aquest contracte** és 6 mesos en un període de 12 mesos. La llei permet que per conveni col·lectiu aquest contracte s'ampliï diversos mesos, en funció del sector, en un període de 18 mesos, i la seva durada màxima no pot excedir les 7 parts, és a dir, que no pot tenir una durada superior a 13,5 mesos en cap cas.

Pot prorrogar-se o renovar-se una única vegada sempre que el contracte més la pròrroga no excedeixi de la durada màxima del contracte.

Contracte d'interinitat: Aquest contracte es fa servir per a dues finalitats. Una és per cobrir un treballador amb dret a reserva del lloc de treball durant el temps que duri aquest dret, i una altra és per cobrir temporalment un lloc de treball durant el temps que duri el procés de selecció, fins a cobrir la vacant definitivament –en aquest segon cas, els contractes no poden excedir 3 mesos. En aquest tipus de contractes no hi ha preavis de finalització ni indemnització per finalització de contracte.

Contracte a temps parcial: Quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, setmanes, al mes o any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. El sou és proporcional al temps treballat. És molt important que al contracte es determini quin serà l'horari. Tipologies:

- **Contracte de relleu:** per substituir parcialment un treballador de l'empresa que accedeix a la pensió de jubilació de forma parcial. Aquest contracte es pot formalitzar a temps parcial o a jornada completa, i ha de ser com a mínim igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït.

- **Contracte per a treballadors fixos discontinus:** és el contracte que es concerta per a fer treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixen en dates certes. Si es repeteixen en dates certes es considera que els treballadors són indefinits a temps parcial.

Els treballadors a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet.

Contracte de posada a disposició (ETT):

És el contracte entre l'empresa de treball temporal (ETT) i l'empresa usuària. La finalitat és la concessió del treballador per prestar serveis a l'empresa usuària, i el treballador queda sotmès al poder de direcció d'aquesta empresa. Els contractes que pot formalitzar una ETT amb un treballador són: el d'obra i servei determinat, l'eventual per circumstàncies de la producció, d'interinitat. Han de formalitzar-se per escrit.

ETT: són empreses privades i públiques, la seva activitat consisteix a posar a disposició d'una altra empresa (empresa usuària) treballadors de manera temporal. Algunes empreses ofereixen, a més, serveis de selecció de personal per cobrir llocs de treball indefinits i són actives en matèria de formació de treballadors.

RECORDA! Els treballadors d'una ETT tenen els mateixos drets que els altres treballadors.

5

La còpia bàsica del contracte

Què és la còpia bàsica del contracte?

És un document molt semblant al del contracte de treball, en el qual s'ometen certes dades de caràcter privat del treballador, que l'empresari està obligat a lliurar als representants dels treballadors, de tots els contractes que es formalitzen per escrit, i de les pròrrogues i denúncies d'aquests contractes.

L'empresa usuària ha d'informar els representants dels treballadors de cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització en el termini dels 10 dies següents a la seva realització, i lliurar-los la còpia bàsica del contracte. És important que s'entregui en aquests 10 dies, perquè és el mateix termini que l'empresari té per a comunicar-ho a l'Oficina Pública d'Ocupació. Les còpies les han de signar el representant i els treballadors.

Si l'empresari no l'entrega, **el representant dels treballadors té l'obligació de sol·licitar-la** o denunciar-ho a la Inspecció de Treball. Si no hi ha representació dels treballadors a l'empresa, la còpia bàsica s'ha de formalitzar i presentar igualment a l'Oficina Pública d'Ocupació, i queda en el seu poder.

L'actuació sindical davant la contractació consisteix a comprovar que hi ha una relació laboral, que els treballadors hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social, fomentar l'estabilitat de l'ocupació, i dur a terme una sèrie de comprovacions a la finalització del contracte. La **UGT defensa l'ocupació estable i que el treballador tingui uns drets** mínims amb independència de la durada del seu contracte, per la qual cosa denuncia i rebutja aquelles situacions d'incompliment per part de l'empresari.

b) La jornada laboral

Què és la jornada laboral?

La jornada de treball és **el temps durant el qual el treballador realitza l'activitat per a la qual ha estat contractat**. I és la que acordin en conveni col·lectiu o contracte individual els treballadors i els empresaris. La durada de la jornada ha de respectar els límits legals que estableix la llei. Si no es respecta el que s'ha pactat, el treballador o el representant dels treballadors pot denunciar aquesta situació davant el jutjat social competent i l'empresari pot ser sancionat amb les multes que estableix la llei.

Jornada ordinària:

La **jornada laboral** (en la majoria dels casos té una **durada màxima de 40 hores setmanals**). Són els convenis els que regulen la distribució de la jornada laboral, sempre que aquesta jornada en còmput anual no superi el límit màxim establert.

La durada màxima de la **jornada diària** de treball **no pot excedir 9 hores**.

La jornada laboral per als menors de 18 anys és de 8 hores efectives com a màxim.

El **treball nocturn** és el que es desenvolupa entre les 22 hores i les 6 hores i no està permès als menors d'edat.

S'entén per **“jornada partida”** aquella en què existeix un descans sense interrupció d'1 h de durada com a mínim. En els supòsits de “jornada continuada” s'establirà un període de descans no inferior a 15 minuts. El temps de descans es considera temps de treball efectiu quan per acord individual o col·lectiu entre empresa i treballador s'hagi pactat o es pacti.

Hores extraordinàries

Què són les hores extraordinàries?

Són les hores treballades després de la finalització de la jornada laboral diària, i el seu preu és superior al de l'hora ordinària.

- Legalment **les hores** extraordinàries tenen caràcter voluntari -excepte pacte individual o col·lectiu.
- A efectes de la comptabilització de les hores extres, la jornada de cada treballador es registra dia a dia i es totalitza l'abonament o pagament en el període fixat, i es lliura còpia del resum al treballador en el rebut corresponent.
- NO han de superar les 80 hores a l'any (còmput anual). En el cas dels treballadors amb contracte a temps parcial es reduiran en proporció a la seva jornada.
- Els treballadors **menors de 18 anys no** poden realitzar hores extres.
- Es prohibeix fer hores extraordinàries durant el període nocturn.

Què són les hores extraordinàries per força major?

Són les que s'exigeix als treballadors per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i en els casos de risc de pèrdua de matèries primeres.

- El treballador està obligat a fer-les.
- No es tenen en compte per al còmput anual.

RECORDA! El salari que s'ha de percebre per cada hora extraordinària en cap cas pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o es poden compensar per temps equivalents de descans retribuït.

c) Descansos i festes

Els treballadors tenen dret als períodes de descans següents:

Descans setmanal i les festes: per llei es té dret a un dia i mig de descans seguit a la setmana. Aquests dies es poden acumular en un període de 14 dies com a màxim. Per als menors de 18 anys aquest descans és de 2 dies seguits a la setmana.

Descans mínim diari: entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi ha d'haver com a mínim dotze hores de descans.

Descans mínim en jornada continuada: en la jornada diària de durada superior a 6 hores, la llei estableix un període de descans no inferior a 15 minuts, ampliat a 30 minuts per al treballador menor de 18 anys i si la jornada excedeix de 4 hores i mitja continuades.

d) Permisos per als treballadors

La llei reconeix dos tipus de permís: **retribuïts i no retribuïts.**

Què és un permís RETRIBUÏT?

Un permís o llicència és l'autorització que es concedeix al treballador perquè s'absenti del seu lloc de treball durant el temps que justifica la llicència (art. 37 Estatut dels treballadors). Un empresari no pot descomptar del salari les hores o dies del permís retribuït (remunerat) del treballador.

Motius que justifiquen els permisos remunerats:

- Per **matrimoni:** 15 dies naturals.
- **Naixement d'un fill:** 2 dies, 4 si el treballador necessita desplaçar-se. El treballador, amb previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a la remuneració salarial.
- Es reconeix el dret remunerat de la dona embarassada a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, amb avís previ a l'empresari i justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada laboral.

- 2 dies, ampliables a 4 si el treballador necessita desplaçar-se per: **defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (1r: cònjuge, mare/ pare, fills, gendres, nores, sogres; 2n: avis, germans i cunyats, néts i avis polítics).
- Per canvi o **trasllat de domicili habitual**: 1 dia.
- Per complir **funcions sindicals o de representació sindical**:
Crèdit horari: es reconeixen als membres del comitè d'empresa i als delegats de personal un nombre d'hores que varien en relació amb el nombre de treballadors del centre de treball.
- **Compliment de deure de caràcter públic i personal**: participació a la taula electoral, assistència a judicis: el temps necessari per a fer-ho.
- **Per la lactància de menors**: per la lactància d'un fill menor de 9 mesos, el pare o la mare tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions.
- **Recerca d'ocupació**: 6 hores setmanals en els supòsits d'extinció del contracte de treball per causes objectives.

Els convenis col·lectius poden millorar o ampliar aquest tipus de permisos.

PERMISOS NO RETRIBUÏTS:

Els permisos no retribuïts poden ser acordats lliurement per les parts (treballadors i empresaris) mitjançant la negociació col·lectiva o en contracte individual de treball.

e) Vacances anuals

Els treballadors estrangers tenen dret a tenir vacances a l'empresa?

SÍ, aquest dret és aplicable tant a treballadors espanyols com als estrangers. El **període de vacances** per als treballadors no pot ser inferior a **30 dies naturals per any treballat** (art. 38 Estatut dels treballadors), però pot variar, **segons ho estableixi el conveni col·lectiu de treball**.

VACANCES:

Es fixa per acord entre l'empresari i el treballador de conformitat amb el que s'ha establert, si és el cas, als convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances. Poden fixar-se per torns organitzats successivament o amb la suspensió total de les activitats (tancant l'empresa).

Si hi ha desacord, es presentarà demanda davant la jurisdicció corresponent.

Cada mes treballat genera 2,5 dies de vacances.

El calendari de vacances s'ha de fixar a cada empresa. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponen 2 mesos abans, almenys, del començament previst per gaudir-les.

Les vacances no són substituïbles per compensació econòmica, excepte en el cas d'extinció de contracte de treball que impossibiliti gaudir-les.

Per als treballadors eventuais o de temporada, quan les vacances legals mínimes no es puguin gaudir, els treballadors percebran, amb el seu salari, la part proporcional corresponent a les vacances.

f) Salari

Què és el salari?

El salari **és la totalitat de les percepcions econòmiques** dels treballadors per la prestació professional dels seus serveis laborals per compte d'altri, i aquest salari pot ser en diners o bé en espècie. El salari en espècie no pot superar el 30% de les percepcions salarials.

El salari **es fixa al contracte de treball, i la quantitat fixada no pot ser inferior a l'establerta al conveni col·lectiu**. El salari es divideix en **salari base** i **complements salarials**.

- El **salari base** és la part de retribució del treballador fixada en funció de la categoria professional que desenvolupi.
- Els **complements salarials** es paguen en funció del tipus de treball que es desenvolupi, poden ser personals, com per exemple el plus per parlar idiomes, o del lloc del treball on el treballador pot córrer riscos com és el de toxicitat, també pot ser remunerat per la quantitat o qualitat del seu treball fet i per situació o resultats de l'empresa. És possible que algun complement salarial vingui fixat per conveni i sigui de pagament obligat, com el plus conveni.
- **Percepcions no salarials o extrasalarials:** són plusos o compensacions econòmiques per les despeses que ha realitzat el treballador com a conseqüència de la seva activitat laboral (el plus de transport urbà, el plus de desgast de les eines de treball, o el de manteniment de la roba del treball, entre altres. També se'ls anomena bestretes).
- **Complements de venciment superior a un mes:** són les gratificacions extraordinàries. En funció del conveni col·lectiu s'estipulen un cert nombre de pagues a l'any. Normalment hi ha una gratificació al juny i una altra al desembre, encara que pot ser que n'hi hagi alguna més. Aquestes pagues, sempre que el conveni ho permeti, també es poden pagar mes a mes, proporcionalment, és el que es coneix com a pagues extres prorratejades.

En el cas que no hi hagi conveni col·lectiu, el Govern de l'Estat fixa anualment el **SMI (salari mínim interprofessional)**, de manera que cap treballador pugui cobrar menys del que marca aquest valor. És un mínim que s'ha de respectar obligatòriament, i per això qualsevol altra regulació (conveni col·lectiu o pacte de salari individual) ha de garantir-lo.

Salari mínim interprofessional (smi)

Què és el salari mínim interprofessional?

La quantia retributiva mínima que ha de percebre el treballador referida a la jornada legal de treball en qualsevol activitat de l'agricultura, indústria o serveis, sense distinció de sexe o edat dels treballadors, siguin fixos, eventuals o temporers, o siguin personal al servei de la llar familiar.

El salari mínim interprofessional el fixa anualment el Govern, mitjançant un reial decret, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, tenint en compte l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana nacional assolida, l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general.

- La quantia es fixa en salari/dia i salari/mes, i en el cas d'empleats de la llar es fixa també en salari/hora. Igualment es fixa una revisió semestral per al cas que no es compleixin les previsions sobre l'índex de preus esmentat.
- El salari mínim interprofessional, segons disposa l'Estatut dels treballadors, no és embargable.
- Per a l'any **2008** el salari mínim per a qualsevol activitat queda determinat en 20 euros dia / **600** euros mes.
- Aquest salari s'entén referit a la jornada legal de treball en cada activitat, sense incloure en el cas del salari diari la part proporcional dels diumenges i festius.
- Les quantitats indicades abans es veuran incrementades amb els complements salarials que corresponguin.
- En còmput anual per al 2008, la quantia és de 8.400 euros de salari mínim interprofessional.

Import del SMI per a empleats de la llar familiar

És l'indicat per a «qualsevol activitat» **600** euros/mes. No obstant això, els que treballin per hores han de percebre com a mínim 4,7 euros per hora efectiva de treball.

En aquest import s'inclou la part proporcional de gratificacions extraordinàries i vacances.

Import del SMI per a treballadors eventuais o temporers

Quan la relació laboral no excedeixi de 120 dies han de percebre, conjuntament amb el salari mínim diari establert, la part proporcional de la retribució dels diumenges i festius, i de les dues gratificacions extraordinàries a què, com a mínim, té dret qualsevol treballador, corresponents al salari de 30 dies per a cadascuna.

En cap cas la quantia diària del salari professional pot ser inferior a **28,42 euros** per jornada legal en l'activitat.

g) Categoria o grup professional

S'entén per **grup professional** el que integri unitàriament les **aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació**, i pot incloure tantes categories professionals com funcions o especialitats professionals hi hagi. Una **categoria professional** és equivalent d'una altra quan l'aptitud professional necessària per a l'exercici de les funcions pròpies de l'una permeti desenvolupar els serveis de treball bàsics de l'altra.

Els treballadors d'una mateixa empresa han de cobrar el mateix salari?

El salari del treballador **correspon a la categoria professional amb què és contractat**. La seva **categoria defineix les aptituds professionals reconegudes per l'empresa i les activitats que pot exercir**, segons la seva categoria. Cada treballador ha de rebre un salari d'acord amb aquestes aptituds i serveis desenvolupats a l'empresa.

El sistema de classificació de categories professionals (enginyers, tècnics de 1a superior, tècnics de 2a, oficial de 1a, oficial de 2a, oficial de 3a, peons, ajudant de peó, etc.) dels treballadors s'acorda mitjançant la negociació col·lectiva entre l'empresa i els representants dels treballadors.

RECORDA! És important que com a treballador coneguis el teu conveni, perquè s'hi defineix la taula salarial corresponent a les categories o grups professionals del sector per al qual treballes. Com a treballador pots sol·licitar un lloc de treball, però aquest lloc ha de coincidir amb el teu perfil professional i això ho hauràs d'acreditar amb el títol o certificats dels teus estudis.

Com poden acreditar els estrangers les seves aptituds professionals?

Els **estrangers**, per acreditar les seves aptituds professionals i títol a Espanya (amb les titulacions obtingudes al seu país d'origen o de procedència) han de realitzar la corresponent **homologació de títols: per a títols universitaris i títols no universitaris**.

Què és l'homologació de títols?

És el reconeixement de la validesa oficial de la formació superada per l'obtenció d'un títol estranger, com equivalent a l'exigida per a l'obtenció d'un títol espanyol. L'homologació atorga els mateixos efectes del títol o grau acadèmic espanyol pel qual s'homologa, títols universitaris oficials: llicenciat o diplomat, tècnic professional, títol de batxiller, formació professional de grau mitjà i superior, segons sigui el cas.

On es fa l'homologació de títol?

Al Ministeri d'Educació i Ciència. Per presentar la documentació els interessats poden adreçar-se a alguna de les seves oficines:

- Alta d'Inspecció del MEC per a l'homologació de títols a Barcelona: C/ Bergara, 12, 1a planta (prop de la plaça de Catalunya), o bé lliurar la documentació a l'adreça d'AMIC al SAIER.

El servei d'AMIC (**Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya**), en col·laboració amb el **SAIER (Servei d'Atenció a l'Immigrant Estranger i Refugiat)** de l'Ajuntament de Barcelona, ofereix orientació, informació i suport, en els procediments per sol·licitar l'homologació o convalidació de títols estrangers. Les persones que hi estiguin interessades poden lliurar la seva documentació prèvia cita. Per sol·licitar cita és necessari adreçar-se al SAIER (Servei d'Atenció a l'Immigrant Estranger i Refugiat):

Av. Paral·lel 202- 204 (Metro: plaça d'Espanya) Tel. 93 29240 77

Horari: dilluns, dimarts i dijous de 9 a 18 h

dimecres, de 9 a 20 h i divendres de 9 a 14 h

h) període de prova

El treballador i l'empresari poden acordar, sempre per escrit, que el treballador estigui a prova durant un temps, en funció del que estableix el conveni col·lectiu. Durant el període de prova es pot rescindir (anul·lar, acabar) la relació laboral a voluntat de qualsevol de les parts sense al·legar cap causa i sense preavis, llevat de pacte en contra. No és obligatori acordar el període de prova, però si es fa ha de figurar per escrit al contracte.

Només es pot fixar un període de prova per aquells treballadors que exerceixin per primera vegada a l'empresa les funcions per què es contracten. Si aquest pacte no es fa per escrit, es considera que no existeix, per tant, l'empresari no pot exigir al treballador que estigui durant un temps a prova, ni pot acomiadar-lo perquè no superi aquest període de prova.

En el cas de malaltia durant el període de prova, ha de constar per escrit si aquesta malaltia l'interromp o no.

Al contracte pot aparèixer la durada del període de prova.

En el cas que el conveni no marqui un període de prova concret, l'Estatut dels Treballadors fixa una durada màxima:

- **6 mesos** per a tècnics titulats.
- **2 mesos** per a la resta dels treballadors.

Per a les empreses amb menys de 25 empleats és de **3 mesos** per als treballadors que no siguin titulats.

Al servei domèstic: un període de **15 dies**.

Els treballadors estrangers tenen dret i obligacions mentre dura el període de prova?

Tots els treballadors, siguin estrangers o espanyols, en període de prova, tenen els drets que corresponguin al lloc de treball, com si fossin de plantilla, però la relació laboral es podrà acabar d'acord amb la voluntat de qualsevol de les dues parts (del treballador o de l'empresari) sense que sigui necessari al·legar la causa ni fer el preavis.

i) Clàusules addicionals del contracte

És molt important que els treballadors i els representants revisin totes les clàusules addicionals que apareguin als contractes, per comprovar que aquest tipus d'acords no siguin contraris a les lleis o al conveni col·lectiu que s'apliqui en cada cas. Si alguna clàusula no s'ajusta a la legislació vigent, es considera nul·la.

És important revisar que amb aquest tipus d'acords no s'obligui al treballador a renunciar als seus drets. Les clàusules no poden ser en perjudici del treballador.

Documents de la relació laboral: nòmina

Què és una nòmina?

És el **rebut individual que justifica el pagament dels salaris**. No hi ha un model oficial. Pot ser substituït per altres models sempre que indiquin, amb claredat i la separació necessària, les diferents percepcions dels treballadors i les deduccions corresponents.

La nòmina s'ha de rebre puntualment cada mes. I l'ha de signar el treballador en conformitat d'haver rebut el salari. Per tant, si la quantitat no s'adequa al salari fixat al conveni col·lectiu corresponent no exclou que, eventualment, es pugui reclamar la quantitat justa.

RECORDA! És important conservar sempre les nòmines i signar-les quan te les lliuren, perquè són la prova del salari que has cobrat, que treballes a l'empresa i, en cas de dubtes o problemes, serveixen per reclamar. També hi han de constar el segell de l'empresa i la signatura de l'empresari.

Estructura bàsica d'una nòmina

La nòmina ha de contenir obligatòriament aquests conceptes:

DADES DE L'EMPRESA

Nom de l'empresa

Adreça

NIF o CIF de l'empresa

Codi de compte de cotització o número d'afiliació a la Seguretat Social

Nom de l'ocupador

DADES DEL TREBALLADOR

Nom i cognoms del treballador

DNI/NIE (número d'identitat de l'estranger)

Categoria professional

Número d'afiliació a la Seguretat Social

Grup de cotització

Antiguitat

MERITACIONS

Són les quantitats que percep el treballador en funció del seu treball (salari base i complements salarials). Generalment,

aquests conceptes apareixen en primer lloc o a la part central de la nòmina i són els que cotitzen (que generen prestacions). I a la part inferior, o a continuació dels anteriors, s'informa de les bestretes, en el cas que n'hi hagi (dietes, quilòmetres...), que acostumen a no cotitzar a la Seguretat Social.

DEDUCCIONS

En funció del salari anual, o període contractat, en el cas de contracte temporal, es descomptarà un % en concepte d'impost de la renda de les persones físiques (IRPF), que en el cas de contractes temporals mai podrà ser inferior al 2%.

També es deduirà la part corresponent a Seguretat Social, que variarà en funció de si el contracte és temporal o indefinit, no és mai inferior al 6,35%.

LÍQUID A PERCEBRE

És la quantitat que finalment s'abona al treballador.

ALTRES DADES PRÒPIES DE LA NÒMINA

Mes de pagament.

Data de pagament.

6

Extinció del contracte

Què significa l'extinció del contracte de treball?

Significa la finalització d'una relació, la desaparició del que uneix empresa i treballador, i de la possibilitat d'exigir-se mútuament res més. Ni el treballador ha de continuar treballant, ni l'ocupador està obligat a pagar a partir de la data de l'extinció, que pot estar motivada per causes que no tenen res a veure amb la voluntat de les parts o, al contrari, poden tenir el seu origen en la voluntat de les parts.

• Causes independents de la voluntat de les parts

Fets externs als subjectes:

Objectives:

- Causes de força major, que fan impossible la prestació de treball (explosió, inundació, incendi...).
- Tancament de l'empresa per causes econòmiques o tecnològiques.

Fets que afecten els subjectes:

Subjectives:

- Mort o incapacitat de l'empresari o del treballador.
- Causes objectives legalment procedents.

• Causes dependents de la voluntat de les parts

Objectives:

- Finalització del contracte, de l'obra o del servei determinat.
- Causes que figuren al contracte com extintives.
- Jubilació del treballador o empresari.

Subjectives:

- Voluntat d'extingir de l'empresari: acomiadament.
- Voluntat d'extingir del treballador: abandó o dimissió.
- Voluntat del treballador basant-se en un incompliment contractual per part de l'empresari.
- Per causes econòmiques o tecnològiques.

Què és una liquidació?

És la percepció econòmica que es cobra quan es posa fi a una relació laboral.

Conté com a punts bàsics els relatius al càlcul de les pagues extraordinàries que s'han generat des de les últimes pagues percebudes i que no s'han cobrat, i les vacances del treballador que també ha generat i que no ha gaudit. Aquest és l'únic moment que el treballador pot cobrar pel concepte de vacances, perquè com que no les pot gaudir en percepció en diners. També pot ser que hagi gaudit de més vacances de les que li corresponen, i llavors el que apareixeria a la liquidació és una quantitat en negatiu en què el treballador torna en diners els dies de més que ha fet de vacances.

RECORDA! A la UGT et poden assessorar de la quantitat que has de percebre de liquidació i t'informaran i orientaran dels tràmits que cal realitzar. És important que sàpigues que l'acomiadament del treballador no ha de fer-se mai verbalment, ha de ser sempre per escrit.

Aspectes que s'han de tenir en compte en començar a treballar!

- És bàsic saber quines seran les condicions del treball que hauràs de desenvolupar. Recorda, abans de començar a treballar hauràs de **llegir detingudament el contracte, entendre'l i signar-lo si estàs d'acord amb les condicions laborals**.
- Comprova que t'han donat d'**alta a la Seguretat Social**, s'ha de demanar la història de vida laboral a la **Tresoreria de la Seguretat Social**.
- Assegura't de **rebre cada mes** un rebut oficial o **nòmina del salari** (s'ha de conservar sempre tota la documentació: còpia del contracte, nòmina, etc.). És molt important que guardis els **contractes** que signis i cada nòmina que rebis, perquè amb aquesta documentació podràs justificar i realitzar qualsevol denúncia per irregularitat de la relació laboral (incompliment del pagament pactat, d'acomiadament irregular, etc.).
- Assegura't que no s'hagin modificat les **condicions laborals** que afecten la jornada de treball, el salari o l'horari, recorda que aquestes condicions les has de negociar expressament amb l'empresa.
- Demana informació del conveni col·lectiu que et correspongui, pots sol·licitar-la al teu sindicat. Al **sindicat de la UGT de Catalunya podran assessorar-te, orientar-te i informar-te dels teus drets i obligacions amb l'empresa**, i també podràs tramitar les gestions concernents a la situació a les seves oficines.
- Abans de començar a treballar, **l'empresa t'ha d'informar de la prevenció de riscos laborals**. També pots demanar informació al teu **delegat sindical** o adreçar-te directament al teu **sindicat** sobre la prevenció de riscos segons sigui la teva activitat laboral.
- Quan se t'acabi el contracte, hauràs de demanar **la carta d'acomiadament o la notificació de finalització del contracte** i la certificació de l'empresa.
- Cal que t'informis de la possibilitat de tenir dret a **prestacions contributives**: són les que requereixen un període mínim de treball per a percebre-les.

Prestacions no contributives: són les que s'atorguen a qui no arriba al període mínim establert per les prestacions anteriors, i de menys quantia.

Prestacions assistencials: les que s'atorguen tenint en compte la situació personal i familiar.

- Per sol·licitar la **prestació de la desocupació a l'INEM**, s'ha de presentar tota la documentació necessària a l'oficina d'ocupació durant els **15 dies hàbils següents a l'acomiadament**.
- **Si ets tu qui decideix donar per finalitzada la relació laboral (voluntàriament), hauràs de notificar per escrit a l'empresari, en els quinze dies abans de la teva sortida de l'empresa**, i segons sigui el cas s'haurà d'exigir el pagament corresponent d'indemnització o **liquidació**. Hauràs de guardar còpia de la notificació segellada o signada per l'empresari. Recorda, en aquest cas, no tens dret a sol·licitar la prestació per desocupació.

RECORDA! *Els estrangers també poden accedir com a personal laboral al servei de les administracions públiques, d'acord als principis constitucionals d'igualtat, de mèrit, capacitat i publicitat (art. 10 Llei orgànica 8/2000). A aquest efecte, els estrangers poden presentar-se a les ofertes públiques d'ocupació que convoquen les administracions públiques si compleixen les condicions.*

Llei de l'Estatut dels Treballadors

Què és l'Estatut dels treballadors?

L'Estatut **dels treballadors** és la norma bàsica que regula les relacions laborals a l'Estat espanyol, és a dir, recull el **marc legal general dels treballadors** per compte d'altri. A l'Estatut s'estableixen els drets i deures de compliment obligatori per als treballadors i per als empresaris. Unes garanties de treball mínimes que es poden ampliar o millorar a la **negociació col·lectiva** en el marc de l'empresa, del sector d'activitat o d'àmbit geogràfic corresponent, que dóna lloc als anomenats **convenis col·lectius**.

DRETS LABORALS RECONEGUTS A L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

- Dret al treball, a la lliure sindicació.
- Dret a la representació i a la negociació col·lectiva.
- Dret d'adoptar mesures de conflicte col·lectiu.
- Dret de reunió, dret de participació a l'empresa.

L'Estatut dels treballadors recull, entre altres, aquests punts:

- les modalitats de contractació (tipus de contracte)
- jornada laboral
- hores extres
- descansos i festes
- permisos
- vacances
- mobilitat funcional, mobilitat geogràfica, etc.

Condicions de treball que són millorades i ampliades als convenis col·lectius.



Conveni col·lectiu

Els **convenis col·lectius** són el resultat de la negociació desenvolupada entre els representants dels treballadors i dels empresaris, i és un acord que adopten lliurement en virtut de la seva autonomia col·lectiva. Mitjançant els convenis col·lectius, els treballadors i els empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat.

Un conveni col·lectiu pot regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afectin les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i amb les **associacions d'empresaris** (anomenades **patronals**).

Els convenis han d'expressar com a mínim aquests continguts:

- Determinació de les parts que els concerten.
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- Forma i denúncia del conveni.
- Vigència del conveni (correspon a les parts negociadores establir el període d'aplicació o vigència del conveni).

Dret de representació col·lectiva

Què és la negociació col·lectiva?

Els treballadors tenen dret a participar a l'empresa a través dels **òrgans de representació**.

Tots els treballadors tenen dret a la negociació col·lectiva que permet negociar les condicions de treball amb els empresaris. L'organització col·lectiva s'estructura en funció dels sectors d'activitat, dels territoris i de les empreses. **La negociació col·lectiva es fa entre la representació sindical i els empresaris.**

A través de la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.

Representants dels treballadors:

Aquests òrgans poden ser:

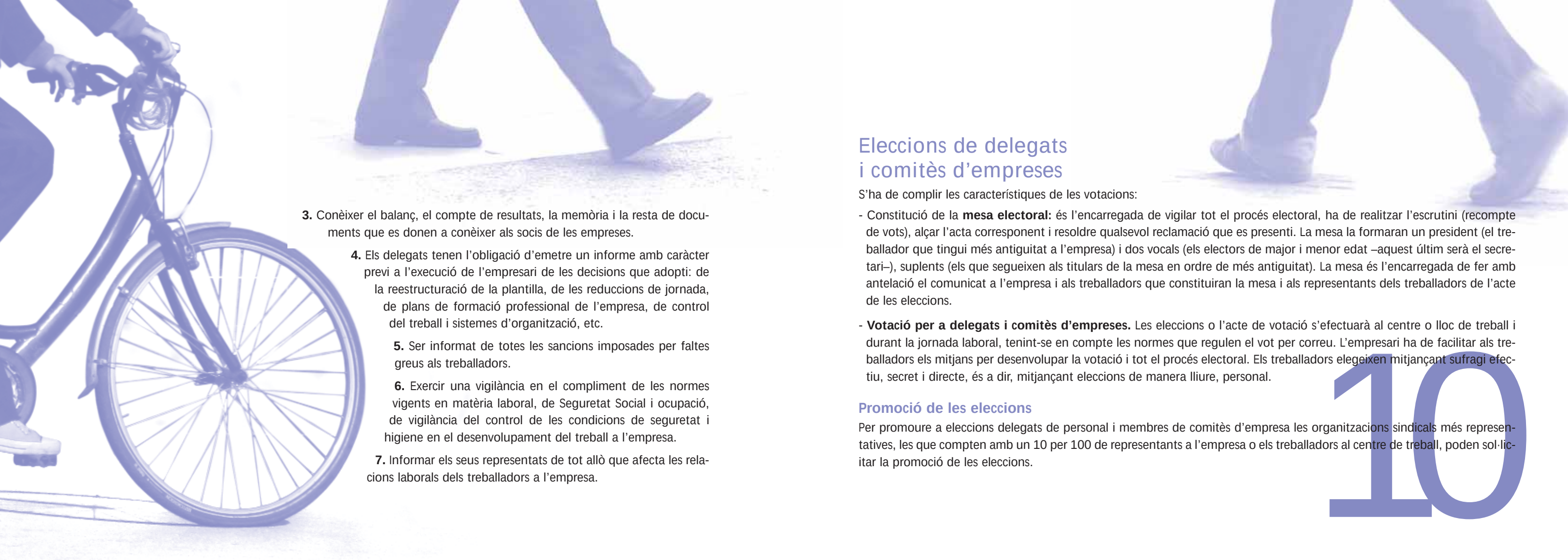
Delegats de personal: a les empreses amb menys de 50 i més de 10 treballadors es pot comptar amb delegats de personal. Les empreses que tinguin menys de 10 treballadors poden tenir un delegat de personal si així ho decideix la majoria. Els delegats poden representar els treballadors davant l'empresa. I tenen les mateixes competències que les establertes per als comitès d'empresa.

Comitè d'empresa: és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o al centre de treball per a la defensa dels seus interessos. Es constitueix un comitè d'empresa on hi hagi més de 50 treballadors. El nombre d'integrants del comitè es determinarà d'acord a una escala de nombre de treballadors. A tall d'exemple: de 50 a 100 = cinc membres al comitè, de 101 a 250 = 9 integrants, etc. Al comitè s'elegiran: un president i un secretari de comitè.

Funcions del comitè d'empresa:

1. Rebre informació de forma trimestral de l'evolució del mercat de treball corresponent al sector econòmic a què pertany l'empresa, de la situació de la producció, de les vendes de l'empresa, del seu programa de producció, de noves contractacions i les condicions de contractació.
2. Rebre la còpia bàsica dels contractes en els 10 dies següents a la signatura del contracte.

10



3. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i la resta de documents que es donen a conèixer als socis de les empreses.

4. Els delegats tenen l'obligació d'emetre un informe amb caràcter previ a l'execució de l'empresari de les decisions que adopti: de la reestructuració de la plantilla, de les reduccions de jornada, de plans de formació professional de l'empresa, de control del treball i sistemes d'organització, etc.

5. Ser informat de totes les sancions imposades per faltes greus als treballadors.

6. Exercir una vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, de vigilància del control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa.

7. Informar els seus representats de tot allò que afecta les relacions laborals dels treballadors a l'empresa.

Eleccions de delegats i comitès d'empreses

S'ha de complir les característiques de les votacions:

- Constitució de la **mesa electoral**: és l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, ha de realitzar l'escrutini (recompte de vots), alçar l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti. La mesa la formaran un president (el treballador que tingui més antiguitat a l'empresa) i dos vocals (els electors de major i menor edat –aquest últim serà el secretari–), suplents (els que segueixen als titulars de la mesa en ordre de més antiguitat). La mesa és l'encarregada de fer amb antelació el comunicat a l'empresa i als treballadors que constituiran la mesa i als representants dels treballadors de l'acte de les eleccions.

- **Votació per a delegats i comitès d'empreses**. Les eleccions o l'acte de votació s'efectuarà al centre o lloc de treball i durant la jornada laboral, tenint-se en compte les normes que regulen el vot per correu. L'empresari ha de facilitar als treballadors els mitjans per desenvolupar la votació i tot el procés electoral. Els treballadors elegeixen mitjançant sufragi efectiu, secret i directe, és a dir, mitjançant eleccions de manera lliure, personal.

Promoció de les eleccions

Per promoure a eleccions delegats de personal i membres de comitès d'empresa les organitzacions sindicals més representatives, les que compten amb un 10 per 100 de representants a l'empresa o els treballadors al centre de treball, poden sol·licitar la promoció de les eleccions.

10

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)

Què és el SOC?

És un organisme creat per llei que està adscrit al Departament del Treball. Té com a **funcions** la de gestionar la mediació laboral, les ofertes i demandes al mercat de treball mitjançant una xarxa pública a Catalunya, de manera que s'adreça a les persones que cerquen treball i a les empreses que necessiten personal. Es tracta d'una base de dades a la qual tenen accés molts centres col·laboradors, degudament autoritzats. També promou la millora de l'ocupabilitat dels ciutadans.

DOS NIVELLS D'ACTUACIÓ:

Les oficines de treball (INEM)

Pots consultar la pàgina del SOC per localitzar l'oficina més pròxima a casa teva:

<http://www.oficinatreball.net>

Els centres d'innovació i ocupació formativa (CIFOS)

Són centres de referència de formació professional. A la pàgina del SOC hi pots trobar la informació dels cursos i centres als voltants de Barcelona:

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

Oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya (OSOC)

Aquestes oficines, fins fa poc anomenades **oficines de treball de la Generalitat**, presten servei a les persones que cerquen treball i també s'encarreguen de registrar oficialment les altes i baixes del mercat laboral, és a dir, els contractes subscrits i finalitzats dins de la zona corresponent a l'OSOC.

Podran fer la inscripció aquelles persones que vulguin trobar una feina o millorar una ocupació a través de l'OSOC (abans OTG). A les oficines podran informar-te dels cursos de formació per a desocupats.

Pots consultar l'oficina d'ocupació que et correspon trucant al **010 informació al ciutadà de l'Ajuntament de Barcelona** (la trucada té un cost).

Els estrangers poden inscriure's a aquesta oficina OSOC?

Majors de 16 anys

- Poden inscriure's els estrangers amb permís de residència per causes excepcionals.
- Refugiats.
- Reagrupats (els reagrupats i refugiats poden inscriure's únicament per a la realització o recerca de cursos, però no per sol·licitar ofertes de treball, això ho podran fer quan facin la modificació de la targeta).
- Aquelles persones amb autorització de residència i treball amb durada superior a 3 mesos.

11

Quins documents has de presentar?

- Document d'identitat d'estranger, NIE.
- Document d'afiliació a la Seguretat Nacional (per als sol·licitants de treball).
- Currículum.
- Tots els títols, diplomes o certificats que tinguis.

Serveis OSOC

Si és la primera vegada que t'adreces a aquest servei o si vols modificar les dades del teu currículum que tenen a l'oficina, sol·licita:

Entrevista personal: per tenir el teu currículum a la base de dades. És convenient que comentis en aquesta entrevista o tinguis en compte que els funcionaris prendran dades de la teva formació, però recorda que hauràs d'acreditar-la mitjançant títols homologats. Quant a la teva experiència laboral, hauràs de presentar últims contractes i cotització a la Seguretat Social.

També és important que comentis en aquesta entrevista si t'interessa estar inscrit únicament per a ofertes de treball o si t'interessa també formació (recorda que en aquesta oficina poden informar-te de cursos per a desocupats i de formació amb contracte). Planteja tots aquells aspectes que puguin facilitar-te l'accés al mercat laboral (el teu perfil professional i altres perfils personals o adquirits en experiències laborals -perfils híbrids).

Consulta d'ofertes al tauler d'anuncis: a les oficines d'ocupació trobaràs un tauler d'anuncis o unes carpetes amb informacions de cursos, ofertes de treball i altres temes relacionats amb l'ocupació. Les ofertes es presenten per zones (per oficines) i a cada oferta li correspon un número, una referència.

Si t'interessa una oferta del tauler que sigui d'una altra zona, i compleixes els requisits que s'hi exigeixen, anota el codi (número de l'oferta) i presenta'l al funcionari de l'Oficina, i sol·licita la gestió de recerca de treball perquè hi enviïn el teu currículum.

Consulta per Internet la pàgina del SOC: per a cursos, ofertes de treball.

http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb_ca/home.html

<http://oficinadetreball.net>

RECORDA! L'oficina de treball formalitza la inscripció i facilita al sol·licitant un full on apareix la data en què s'ha de presentar novament a l'oficina per segellar la renovació. En cas de no presentar-s'hi, l'Oficina entendrà que el demandant ja no està interessat i que vol la baixa com a **demandant d'ocupació**.

11

Seguretat Social

Afiliació a la seguretat social

En formalitzar un contracte de treball es procedirà a l'afiliació i cotització a la Seguretat Social espanyola. L'afiliació és obli-gatòria per a tots els treballadors (per compte d'altri o per compte propi –treballador autònom–, estudiants, funcionaris públics, civils i militars) quant a la modalitat contributiva.

El sistema de Seguretat Social està compost per: Règim General i règims especials

a) Règim general (compte d'altri)

Aquesta afiliació et permetrà com a treballador assegurar la cobertura de diferents classes de riscos:

- Els corresponents a malaltia, maternitat, prestació per desocupació, vellesa, pensió de jubilació.
- Prestacions de protecció a la família.
- Accidents de treball i malalties professionals.
- Serveis familiars.
- Prestacions per mort i supervivència per al teu cònjuge i fills.

PRESTACIÓ D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA: l'assistència sanitària de la Seguretat Social la formen el conjunt de prestacions mèdiques i farmacèutiques destinades a conservar i restablir la salut dels beneficiaris.

SUBSIDI PER INCAPACITAT TEMPORAL: és la prestació econòmica que es reconeix a una persona quan està incapacitada per treballar temporalment a causa d'una contingència que requereix assistència sanitària.

PRESTACIÓ PER MATERNITAT: és la prestació econòmica que es reconeix a una persona que gaudeix del descans establert legalment per causa de maternitat o adopció.

PRESTACIONS D'ATUR o DESOCUPACIÓ: és la prestació que es reconeix a les persones que perden un lloc de treball o a les quals es redueix la jornada laboral i es troben en situació legal de desocupació.

Requisits: estar afiliat a la Seguretat Social en situació d'alta o assimilada a l'alta. Tenir cobert un període mínim de cotització de 360 dies. Estar en situació legal d'atur (desocupació), acreditar la disponibilitat per a cercar treball i acceptar la col·locació adequada.

La durada de la prestació anirà en funció dels dies cotitzats efectivament en els 6 anys anteriors a la situació legal de desocupació o en el moment que cessi l'obligació de cotitzar.

PENSIONS: són prestacions que es concedeixen per diferents motius:

Invalidesa: és la prestació econòmica que es percep per incapacitat per treballar, pot ser una prestació temporal o indefinida.

Jubilació: és la prestació econòmica que es percep a partir de la jubilació.

Viduitat, orfandat o defunció: prestació econòmica que perceben les persones afectades per cadascuna d'aquestes circumstàncies. La poden percebre el o la cònjuge, els fills, etc.

RECORDA! És a la teva nòmina on han d'aparèixer les retencions que l'empresari fa al teu salari de les quantitats que has d'aportar com a cotització a la Seguretat Social.

12



b) Règim especial de la seguretat social (autònoms o treball per compte propi)

Aquelles persones que treballen per compte propi sense estar subjectes a un contracte de treball han de sotmetre's al Règim Especial de la Seguretat Social.

Constitueixen el Règim Especial, entre altres:

- Règim General de la Seguretat Social.
- Règim Especial Agrari.
- Règim Especial per a Treballadors per Compte Propi o Autònoms.
- Règim Especial de la Mineria i el Carbó.
- Règim Especial dels Empleats de la Llar.
- Règim Especial dels Treballadors del Mar.

Per a més informació pots consultar la pàgina web: <http://www.seg-social.es/inici/>



El Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

Què és el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)?

És un sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals; això vol dir que és una forma d'intentar resoldre un problema laboral sense necessitat d'acudir a un jutge o al Tribunal Laboral.

Qui pot accedir al TLC?

Les persones individuals, els delegats de personal, els membres dels comitès d'empresa, les seccions sindicals i les empreses.

Quines qüestions laborals es poden presentar davant aquest òrgan?

Tots els conflictes individuals, excepte:

Aquells que tinguin relació amb el règim disciplinari (acomiadaments i sancions), reclamacions de quantitats i demandes sobre tutela de dret a la llibertat sindical.

Quant als conflictes col·lectius, s'hi poden presentar tots sense cap excepció.

Quan pots acudir al TLC?

Quan el teu conveni col·lectiu tingui la clàusula de sotmetiment expressa per resoldre els conflictes al TLC. Si no hi ha clàusula de sotmetiment al conveni col·lectiu, ambdues parts (empresa i treballadors) poden sotmetre's voluntàriament a aquest tràmit.

On es pot contactar amb el TLC?

A la pàgina web www.tlc.es, o a l'adreça:

C/ Roger de Llúria, 7, 1a planta

Fax: 934 120 593

Telèfon de l'oficina de la UGT al TLC: 934 122 887

13

La Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)

Què és la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)?

La Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) és un servei públic que vigila que es compleixin les normes d'ordre social i exigeix les responsabilitats corresponents en cas d'infracció o incompliment. Inclou els serveis d'exigència de les responsabilitats administratives pertinents en què puguin incórrer empreses i treballadors i l'assessorament i informació en matèria laboral i de Seguretat Social.

A més d'aquesta funció de policia social, la Inspecció realitza funcions d'informació, assessorament i advertència amb vista a facilitar als agents socials el compliment dels respectius deures i obligacions, i els de conciliació, mediació i arbitratge en els conflictes o situacions de tensió que es produeixen en l'àmbit de les relacions laborals. La Inspecció desenvolupa també funcions d'informe i assessorament tècnic als òrgans jurisdiccionals o administratius quan ho sol·licitin. Finalment, la Inspecció de Treball atén les consultes, queixes, reclamacions o denúncies que verbalment o per escrit presenten els ciutadans.

En quins temes pot intervenir la ITSS?

- Temes relacionats amb el treball: com ara contractes, jornada de treball, salaris.
- Temes de relacions sindicals.
- Prevenció de riscos laborals.

- Normativa del Sistema de Seguretat Social: afiliació, alta, cotització, prestacions.
- Ocupació i desocupació, formació professional.
- Treball d'estrangers.
- Desigualtat o discriminació laboral.

Qui pot denunciar davant la ITSS?

Qualsevol persona que tingui coneixement de fets que puguin constituir infracció en matèries competència de la ITSS (laboral, seguretat i salut laboral, Seguretat Social, ocupació, etc.) pot reclamar els serveis de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Aquests serveis s'han de sol·licitar a través de **denúncia per escrit** a les inspeccions provincials de Treball i Seguretat Social. En cap cas s'admeten denúncies presentades mitjançant el correu electrònic.

Segons l'article 9.1.F del Reial decret 928/1998, **l'escrit de denúncia ha de contenir:**

- Dades d'identificació personal del denunciant i la seva signatura.
- Els fets presumptament constitutius d'infracció.
- Data i lloc del succés.
- Identificació dels presumptament responsables.
- Altres circumstàncies rellevants.

Es pot denunciar anònimament davant la ITSS?

Conforme a l'article 13.2 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, **no es tramitaran les denúncies anònimes**, la identificació del denunciant és necessària per la remissió de l'informe sobre les actuacions de comprovació i mesures administratives dutes a terme amb relació als fets denunciats i sovint utilitzada pel funcionari actuant per aclarir o completar certs extrems de la denúncia; tot això, sense perjudici de la possibilitat del mateix denunciant de sol·licitar cita amb el funcionari.

Els inspectors i subinspectors tenen el deure de considerar **confidencial l'origen de les denúncies**, i estan obligats a no revelar la identitat dels denunciants a les empreses objecte d'inspecció.

Adreces de contacte de la ITSS a Catalunya

DIRECCIÓ TERRITORIAL:

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

INSPECCIONS PROVINCIALS - UNITATS ESPECIALITZADES DE SEGURETAT 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
Telèfon: 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

UNITATS ESPECIALITZADES DE SEGURETAT SOCIAL AMB ADREÇA DIFERENT DE LA INSPECCIÓ 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

Unions territorials i delegacions de la UGT de Catalunya

BARCELONA:

UGT

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

AMIC

Rambla de Santa Mònica, 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 6261

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

COMARQUES GIRONINES:

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

UNIÓ 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 per a treballadors immigrants

Col·labora



UNIO GENERAL
DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA
www.ugtcatunya.com

amb el suport de:



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