

12

sobre trabajadores migrantes
y empleo

preguntas



SECRETARÍA DE ESTADO DE
MIGRACIONES Y EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DE
INTEGRACIÓN DE LOS
MIGRANTES



FONDO
SOCIAL
EUROPEO





¿QUÉ ES EL CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA?

Para la concesión de una autorización de residencia y trabajo, uno de los requisitos que se van a tener en cuenta para la concesión de la misma, es que la situación nacional de empleo permita dicha contratación. La situación nacional de empleo se determina a través del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, existente para cada provincia, incluidas Ceuta y Melilla.

Este Catálogo se actualiza de forma **trimestral**, y salvo que te encuentres en alguno de los supuestos exceptuados a los que no se les aplica, **la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial deberá ser para un empleo u ocupación catalogado como de "difícil cobertura" para la provincia concreta en la que vayas a trabajar**. En el caso de no ser así, el empleador deberá acreditar que ha encontrado dificultades para cubrir ese puesto de trabajo, mediante una certificación del Servicio Público de Empleo en la que se dice que ha gestionado la oferta pero no se han encontrado demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar dicho trabajo.

Puedes consultar el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura en la página web del Instituto Nacional de Empleo: <http://www.inem.es>



¿PUEDO CAMBIAR DE ACTIVIDAD O IR A TRABAJAR A OTRA CIUDAD CON UNA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO INICIAL?

Si. La **autorización inicial de residencia y trabajo está limitada por sector de actividad y geográficamente**, esto quiere decir que sólo puedes trabajar en empleos dentro de la actividad y de la provincia para la que se te concedió la autorización. En el caso de que quieras cambiar de trabajo, por ejemplo: dejar el servicio doméstico para trabajar en hostelería, o bien irte a trabajar a otra provincia, **el nuevo empresario deberá solicitarlo con anterioridad** en la oficina de extranjeros, Área de Trabajo de las Delegaciones o Subdelegación de Gobierno.

Sin embargo debes saber que en la valoración de tu solicitud se va a aplicar la situación nacional de empleo y que no tienes garantizado que te concedan el cambio. El plazo establecido para resolver la solicitud es de 45 días, pero en algunas provincias solamente lograr una cita para entregar el expediente puede suponer unos meses más. Si a esto sumamos que la duración de la autorización inicial es de sólo un año, esto hace que en

muchas ocasiones sea preferible esperar a que se agote la validez de esta autorización inicial y efectuar el cambio en la primera renovación, en la que se te podrá conceder una autorización, que tendrá una duración de dos años sin limitación geográfica ni de actividad.

No se te aplicara la situación la nacional de empleo si eres, entre otros:

- ▶ Cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.
- ▶ Hijo de español nacionalizado o de comunitario, siempre que lleves como mínimo un año residiendo legalmente en España y no se te aplique el régimen comunitario.
- ▶ Hijo o nieto de español de origen.
- ▶ Extranjero nacido y residente en España.
- ▶ Extranjero que tenga a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- ▶ Extranjero que ha sido titular durante cuatro años de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, y has retornado a tu país al término de cada contrato.
- ▶ Titular de una autorización previa de trabajo que pretendas renovar.
- ▶ Nacional de Perú o Chile en virtud de Convenios Internacionales.

Los cambios de empresa dentro del mismo sector de actividad y provincia para el que se te concedió la autorización inicial, están permitidos sin necesidad de solicitud.



EN ESTOS MOMENTOS, TRABAJO POR CUENTA AJENA PERO TENGO UN PROYECTO EMPRESARIAL, ¿PUEDO CAMBIAR MI AUTORIZACIÓN DE CUENTA AJENA A CUENTA PROPIA?

Depende, **no podrás solicitar dicho cambio mientras seas titular de una autorización inicial.** Una vez renovada la autorización, o en la solicitud de renovación, podrás hacerlo pero deberán reunirse unos requisitos:

12 preguntas sobre trabajadores migrantes y empleo

- ▶ Que hayas mantenido una actividad laboral y por lo tanto tengas cotizado a la Seguridad Social durante la duración de la autorización anterior, el tiempo necesario que se exigiría para su renovación (generalmente 6 meses).
- ▶ Que se reúnan los requisitos exigidos para la concesión de una autorización por cuenta propia (poseer la cualificación necesaria o experiencia acreditada necesaria para el ejercicio de la actividad profesional de que se trate, así como la titulación exigible debidamente homologada, acreditar una inversión suficiente para la realización del proyecto empresarial así como su incidencia en la creación de empleo, carecer de antecedentes penales, no hallarse irregular en Españaetc.).
- ▶ Además la solicitud tendrá que ir acompañada de documentación específica sobre la inversión económica necesaria o compromiso suficiente por parte de instituciones financieras, el proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación en su caso, de los puestos de trabajo que se espera crear y la relación de autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional.

4

ME TOCA RENOVAR MI AUTORIZACIÓN, ¿QUÉ TENGO QUE HACER? ¿PODRÉ RENOVAR? ¿LA SIGUIENTE AUTORIZACIÓN POR CUANTO TIEMPO ME LA DARÁN?

Si tienes que renovar tu autorización de trabajo y residencia, puedes hacerlo en los **60 días naturales** (esto es, se cuentan también los festivos) **previos** a la fecha en la cual caduca la autorización. También puedes solicitar la renovación **dentro de los tres meses posteriores** a dicha fecha. En ambos casos la **presentación de la solicitud de renovación, amplía la validez de la autorización caducada hasta que te llegue la resolución de concesión de la dicha renovación.**

Si en el plazo de tres meses la Administración no ha respondido a tu solicitud de renovación, se entenderá que está concedida. Es lo que se conoce como **silencio administrativo positivo.**

Para que se te conceda la renovación de la autorización sin problemas deberás **acreditar, mediante las correspondientes cotizaciones a la seguridad social:**

- ▶ Que por lo menos has realizado habitualmente la actividad para la cual se te concedió la autorización durante **6 meses por año** y:
 - Que continuas con el mismo trabajo que dio lugar a la concesión de la autorización caducada.
 - Que hayas firmado un nuevo contrato con otro empleador pero acorde con las características de tu autorización (sector de actividad y provincia) y en el momento de la renovación estés en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
 - O que dispongas de una nueva oferta de empleo que tendrá que reunir todos los requisitos que se piden para la solicitud de la autorización, pero ahora ya no se te aplicará la situación nacional de empleo.
- ▶ Si el periodo de actividad ha sido de al menos **3 meses por año**, también podrás renovar siempre que acredites:
 - Que el trabajo por el cual conseguiste la autorización se terminó por causas ajenas a tu voluntad.
 - Que has buscado activamente empleo y que has participado en todas las acciones que te ha propuesto el Servicio público de empleo o bien que has participado en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas, subvencionadas por la Administración.
 - Que en el momento de la solicitud de renovación tienes un contrato de trabajo en vigor.
- ▶ También se te concederá la renovación cuando **estés cobrando**:
 - La prestación por desempleo, en este caso te renovarán por el tiempo de duración de dicha prestación.
 - O una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr tu inserción social o laboral, también por el tiempo de duración de dicha prestación.

IMPORTANTE: En cuanto a la duración de tu nueva autorización, si se trata de tu primera renovación (tenías antes una autorización inicial), la autorización de residencia y trabajo tendrá una duración de dos años. Con la siguiente renovación, que será la segunda, también tendrás una autorización por dos años, y con la tercera renovación, podrás acceder a un permiso permanente, con una duración de 5 años.

5 ¿PUEDO DARME DE BAJA DE UN TRABAJO? ¿QUÉ ES EL PREAVISO?

Si, en cualquier momento puedes darte de baja de un trabajo o dimitir, sin alegar ninguna causa. Lo único que tienes que hacer es preavisar a tu empresario con antelación, según el plazo establecido bien por el convenio colectivo, bien por la costumbre.

En general, **la costumbre viene a establecer un plazo de preaviso de 15 días**, y en el caso de que no preavises o lo hagas en un plazo de tiempo menor, el empresario te puede descontar de la liquidación una indemnización por daños y perjuicios cuya cuantía dependerá de lo establecido en el convenio colectivo que te sea de aplicación.

Si te das de baja de tu trabajo, no tendrás derecho a solicitar la prestación por desempleo.

6 ¿QUÉ ES EL FINIQUITO?

El recibo de finiquito, es una práctica habitual aunque no obligatoria, consistente en que el trabajador cuando finaliza el contrato de trabajo, firma un recibo por el cual se da por terminada la relación laboral y afirma que su empresario le ha pagado todo lo que le debía.

Terminada la relación laboral, bien porque tu contrato ha finalizado, bien porque te hayan despedido o porque tu voluntariamente te hayas dado de baja, el empresario debe pagarte:

- ▶ Los salarios de los días que hayas trabajado y que no has cobrado.
- ▶ La parte proporcional que te corresponda de las pagas extraordinarias.
- ▶ Y los días de vacaciones que te correspondan y no hayas disfrutado.

También puede corresponderte una indemnización. Por ejemplo en el caso de que el contrato finalizado fuera por obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, te tienen que pagar 8 días de salario por año trabajado.

Debes saber que el empresario te puede descontar de la liquidación los días que hayas faltado a tu trabajo sin justificación, o si te has dado de baja voluntariamente sin preavisar (la costumbre establece un preaviso de 15 días), una indemnización por daños y perjuicios.

Te **recomendamos que antes de firmar un finiquito o una liquidación, acudas a UGT y te informes de la cuantía que te corresponde** (inclusive, deben dártelo con la suficiente antelación para que puedas comprobar si es correcto) **y si el cese de la contratación es legal. Nunca lo firmes en blanco ni tampoco si las cantidades no son correctas porque una vez firmado ya no podrás reclamar nada al empresario. Asimismo también tienes derecho a que en el momento de la firma esté contigo un miembro del comité de empresa o delegado de personal.**

HE OBTENIDO UNA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO, MI EMPRESARIO ME DICE QUE SI ME VOY, HABLARÁ CON LA POLICÍA PARA QUE ME QUITEN LOS PAPELES ¿PUEDE HACERLO?

No. Si bien has obtenido tu autorización de trabajo y residencia en base a un determinado contrato u oferta de empleo, el empresario no puede obligarte a trabajar con él hasta la finalización de dicho contrato de trabajo. Si te ofrecen otro trabajo mejor pagado, con mejores condiciones laborales o que simplemente te interesa más, estas en tu derecho de mejorar de empleo y cambiar de empresa. Eso sí, tienes que tener en cuenta que si **tu autorización es inicial está limitada durante su año de vigencia, tanto geográficamente como para un sector de actividad, por lo cual sólo podrás cambiar de trabajo sin previa solicitud, en el caso de que el nuevo empleo sea en el mismo sector y dentro de la misma provincia para la que te concedieron la autorización.**

Es conveniente que antes de dejar tu trabajo, preavises a tu empresario. La costumbre establece un plazo de preaviso de 15 días, y en el caso de que no lo hagas, te pueden descontar esos días de tu liquidación.

Lo que si debes de tener en cuenta es que para poder renovar tu tarjeta te van a exigir que tengas cotizado a la Seguridad Social un periodo mínimo, generalmente 6 meses y excepcionalmente 3 meses.

Sin embargo, si consideras que tus condiciones laborales son abusivas, no dudes en **acudir a asesorarte a UGT** donde te informaran sobre tus derechos y si es necesario te ayudaran en tus reclamaciones.

8

¿QUÉ PUEDO HACER SI MI EMPRESARIO NO ME PAGA? ¿Y SI ME DESPIDE?

Acude a UGT donde te asesorarán y te ayudarán a efectuar las reclamaciones correspondientes.

En el caso de que **no te haya pagado tus salarios**, en primer lugar intentarán llegar a un **acuerdo amistoso con tu empresario para que te pague las cantidades que te debe y si finalmente esto no se logra, se interpondrá lo que se llama una "papeleta de conciliación" ante la "Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación"**.

El plazo para estas reclamaciones de cantidad es de 1 año desde que se produce el impago.

En el supuesto de que te despidan, si consideras que es ilegal, tienes un plazo para reclamar de 20 días, a contar desde el día siguiente al que se hubiera producido dicho despido.

En este caso también se interpondrá en primer lugar, una "papeleta de conciliación", ya que la conciliación es un paso previo y obligatorio, antes de presentar la correspondiente demanda bien por despido o por reclamación de cantidad.

Por lo que respecta al despido, debes saber que **éste puede ser: despido disciplinario, despido por causas de fuerza mayor, económicas, técnicas, organizativas y de producción, así como despido por causas objetivas.**

Las causas por las cuales puedes ser objeto de un **despido disciplinario** son las siguientes:

- ▶ Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, repetidas e injustificadas.
- ▶ Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- ▶ Ofensas verbales o físicas.
- ▶ Vulnerar la buena fe contractual, como por ej. abuso de confianza, violación de los deberes de fidelidad, competencia desleal, perseguir beneficios de forma fraudulenta, actuación negligente... etc.
- ▶ Disminución del rendimiento del trabajo normal, de forma continuada y voluntaria.

- ▶ Embriaguez o toxicomanía, habituales y que repercutan negativamente en el trabajo.
- ▶ Ejercer acoso sexual, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Si eres **una trabajadora víctima de violencia de género**, tus ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo debidas a tu situación física o psicológica se las considera justificadas y no podrán ser utilizadas por el empresario para despedirte disciplinariamente. Para ello necesitaras que te acrediten tu condición de víctima de violencia de género, los servicios sociales o tu centro de salud, y comunicar esta situación a tu empresa.

El **despido por causas objetivas** puede darse por:

- ▶ Falta de aptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad.
- ▶ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- ▶ Absentismo laboral, esto es, faltas de asistencia al trabajo intermitentes aunque sean justificadas. No tienen tal consideración las ausencias por huelga legal, o accidente de trabajo, maternidad, vacaciones, bajas por enfermedad etc.
- ▶ Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

En ambos casos es requisito indispensable que tu empresario te comunique el despido por escrito, en el que han de figurar: los hechos que lo motivan y la fecha en que ha de tener efecto.

Debes saber también que **esta prohibido el despido por discriminación por razón de sexo, y esto supone la protección de la mujer embarazada que ve extinguida su relación laboral por tal motivo. Si te despiden por alguna causa relacionada con tu embarazo, este despido es discriminatorio y por tanto se considera nulo, incluso si tuvo lugar en el periodo de prueba.**

Si el **despido se ha producido durante el periodo de prueba**, el empresario no esta obligado a alegar causa alguna, ni a preavisar ni tampoco a indemnizar. Este periodo de prueba, que tiene que constar por escrito en el contrato, no podrá ser mayor de 6 meses para los técnicos titulados o 2 meses para el resto de los trabajadores.

9 ¿QUIÉN DEBE COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL? ¿MI JEFE O YO? ¿Y SI SE NIEGA A PAGARLA?

La obligación de cotizar a la seguridad social surge en el mismo momento en que comiences a trabajar y permanece mientras estés trabajando. Dicha obligación corresponde a ambos, si bien el ingreso de las cotizaciones en la Tesorería de la Seguridad Social debe efectuarlo el empresario, quien habrá retenido previamente en tu nómina la cantidad que tu tienes que cotizar o pagar. Es lo que se llama "pago delegado".

Como trabajador te va a corresponder cotizar por contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), desempleo (salvo trabajadores transfronterizos, de temporada y estudiantes, o si trabajas en el servicio doméstico) y formación profesional.

Si tu jefe se niega a darte de alta y cotizar en la seguridad social, debes saber que esta incurriendo en una ilegalidad y que por tanto podría ser sancionado.

Si te ha dado de alta, pero eres tu quien soporta el coste total de la seguridad social, debes saber que esta práctica tampoco es legal, si bien es mucho más difícil de probar. Comprueba siempre que no te estén pagando por debajo del salario establecido en el convenio colectivo que te sea aplicable por el sector de actividad donde trabajas.

Si tienes dudas sobre si tu empresario ha pagado o no las cuotas, debes acudir a una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social y pedir una "vida laboral", donde podrás comprobar todos los periodos de tiempo que tienes cotizados.

Lo mejor es que acudas cuanto antes a UGT donde te asesoran y te ayudarán a iniciar las acciones más oportunas.

Sin embargo, tú tendrás que cotizar directamente a la Seguridad en los siguientes casos:

- ▶ Si eres un trabajador discontinuo del servicio doméstico, esto es, trabajas para varios empleadores, cuando trabajes un mínimo de 72 horas al mes, al menos durante 12 días en cada mes. En este caso deberás darte de alta en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, dentro de los 6 días naturales siguientes al comienzo de la actividad, y pagar una cuota fija mensual.

- ▶ Si eres un trabajador agrícola, el empresario tiene la obligación de darte de alta en el Régimen Especial Agrario, pero es tu obligación como trabajador, pagar mensualmente a la Seguridad Social lo que se conoce como "cupones" o "sellos", que consiste en una cuota mensual y fija, es decir, todos los meses pagarás la misma cantidad independientemente de si un mes has trabajado 15, 3 ó 30 días, o inclusive ninguno.

MUY IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS: si bien el empresario tiene la obligación de darte de alta, eres tú, el trabajador, el que estás obligado a darte de baja en el Régimen Especial Agrario cuando dejes de trabajar en este sector. Mientras no lo hagas estarás obligado a pagar mensualmente los cupones y si no lo haces, te encontrarás con una **deuda en la Seguridad Social** que se irá incrementando con el paso de los meses en los que estés de alta y no pagues, a lo que se sumará un recargo más los intereses de demora.

Esto puede ser especialmente grave si eres un trabajador con autorización de temporada que desconoce la obligación de pagar estos cupones y que además retornas a tu país una vez finalizada la campaña. En estos casos de contratación en origen, el empresario agrícola puede de forma voluntaria darte de baja pero no está obligado a hacerlo, por lo que debe de ser siempre el trabajador, mientras no se reforme este Régimen, el que notifique su baja a la Seguridad social.

10 ¿QUÉ NECESITO PARA COBRAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?

Para cobrar la prestación por desempleo necesitas tener cotizados (dentro del Régimen General de la Seguridad Social) al menos 360 días en los últimos 6 años. Aproximadamente por cada año que hayas trabajado y cotizado te corresponderá cobrar 4 meses de prestación.

IMPORTANTE: si eres un trabajador de temporada, transfronterizo, estudiante con autorización para trabajar, o trabajas dentro del sector de servicio doméstico, no cotizas por desempleo y por tanto no tienes derecho a percibir esta prestación.

Para solicitar el cobro de esta prestación tienes que seguir los siguientes pasos:

- ▶ Inscribirte como demandante de empleo y solicitar la prestación en la Oficina del Servicio Público de Empleo en los **15 días hábiles** (no se cuentan los días festivos) siguientes al día en que haya finalizado tu trabajo (finalización del contrato o despido). Si eres **una trabajadora víctima de violencia de género**, y por ello te has visto obligada a abandonar tu trabajo, bien de forma definitiva o temporal, también podrás solicitar la prestación por desempleo si tienes cotizados los días exigidos.
- ▶ En ese momento tendrás que firmar un **compromiso de actividad**, es decir, te comprometes a buscar activamente empleo, así como a aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación o inserción profesional.

Si en este plazo de 15 días no solicitas el desempleo, y lo haces más tarde, te descontarán del tiempo que te corresponda de prestación todos los días que te hayas retrasado, los cuales no podrás recuperar.

IMPORTANTE: para solicitar el desempleo uno de los documentos que vas a necesitar es el Certificado de la empresa. Tu empresario está obligado a dártelo en el momento de la liquidación y en el se recogen tus datos, el tipo de contrato, la causa de la finalización, las bases de cotización de los últimos 6 meses... etc. Si el empresario no te los da, no olvides pedirselo.

11 TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO, ¿A QUIÉN CORRESPONDE PAGAR LA SEGURIDAD SOCIAL? ¿QUÉ DERECHOS TENGO?

El servicio doméstico está dentro del **Régimen especial de empleados de hogar**, y la obligación de cotizar corresponde:

- ▶ **A tu empleador**, quien deberá darte de alta y cotizar si trabajas en su casa durante 80 horas o más al mes. El empleador tan sólo deducirá de tu salario la parte que a ti te corresponda cotizar como trabajador.

La cuota a pagar a la seguridad social en este régimen es única, mensual e indivisible (e independiente de tu salario real), y se calcula aplicando a la base de cotización que cada año fija el Gobierno, el tipo de cotización que también fija anualmente. Así por ejemplo para 2006 la cotización es la siguiente:

Base de cotización:	610'80 € por mes.
Tipo de cotización:	22%
Empleador:	18'30%
trabajador:	3'70%

Esto quiere decir que durante el 2006, tu empleador, debe pagar mensualmente a la seguridad social 111'77 €, más 22'60 € que serán la única cantidad que podrá deducir de tu salario en concepto de cotización a la seguridad social.

- ▶ **A ti**, si trabajas para varios empleadores durante como mínimo 72 horas al mes, efectuadas al menos durante 12 días en cada mes.

En este caso te corresponde pagar la cuota entera, que en el año 2006 es de: 134'37 € al mes.

Podrás consultar las bases y tipo de cotización que cada año se establezcan en la siguiente página web: <http://www.seg-social.es/inicio/>.

En cuanto a **los derechos** que tienes, estos son inferiores que los de los trabajadores que están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, de forma resumida son los siguientes:

- ▶ Si tu contrato no es por escrito (no existe esta obligación), se entiende que tiene una duración de un año, prorrogable por periodos anuales.
- ▶ Si tu empresario no te notifica su voluntad de finalizar el contrato al menos 7 días antes de que se cumpla el año, se entenderá que se prorroga.
- ▶ Salvo que acordéis otra cosa, el periodo de prueba es de 15 días, dentro de los cuales tanto tu como tu empleador podéis dar por finalizada la relación laboral sin ninguna consecuencia.
- ▶ La jornada laboral máxima semanal es de 40 horas (sin incluir los tiempos de presencia pactados), y no puede superar las 9 horas diarias.
- ▶ Para esta jornada, el salario debe ser como mínimo el Salario mínimo Interprofesional que fija el Gobierno cada año. Para el 2006 es de: 540'90 € al mes.
- ▶ El descanso semanal es de 36 horas, con derecho a disfrutar al menos de 24 horas consecutivas, coincidiendo preferentemente con el domingo.

12 preguntas sobre trabajadores migrantes y empleo

- ▶ Las horas extras deberán pagarse como horas extraordinarias, su realización es voluntaria y no podrán exceder de 80 horas al año.
- ▶ Por cada tres años de trabajo con el mismo empleador y con un límite máximo de 5 trienios se tiene derecho a un aumento del salario en metálico de un 3%.
- ▶ Tienes derecho a dos pagas extraordinarias al año, correspondientes cada una, al sueldo de 15 días naturales.
- ▶ Tienes los siguientes permisos pagados: 15 días naturales por matrimonio, 1 día por traslado de domicilio, 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes: cónyuge, hijos, padres, abuelos y nietos tanto por consanguinidad como familia política (4 días si te desplazas fuera de la localidad), el tiempo indispensable para realizarte los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- ▶ Como festivos laborables, tienes derecho a 14 al año, dos de ellos serán fiestas locales. En todo caso serán festivos: Navidad, Año Nuevo, 1º de Mayo y 12 de octubre.
- ▶ El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales (se cuentan los festivos) y al menos 15 días se disfrutaran de forma continuada.
- ▶ En caso de despido por parte de tu empleador, tienes derecho a una indemnización de al menos 7 días de salario por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades.

Pero no podrás beneficiarte:

- ▶ De la prestación por desempleo, ya que no cotizas por ella a la seguridad social.
- ▶ De los permisos por lactancia y a la disminución de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos menores de 6 años.
- ▶ Tu empleador no está obligado a entregarte una nómina justificativa de tu salario ni tampoco a formalizar el contrato por escrito.
- ▶ Te pueden descontar hasta un 45% de tu salario en concepto de alojamiento y manutención.
- ▶ En el caso de que estés enferma y te den una "incapacidad temporal", no vas a empezar a cobrar la prestación hasta 29 días después de que te la concedan.

12

Y RECUERDA:

Puedes afiliarte a una organización sindical. El Convenio nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y al derecho de afiliarse, y que ha sido ratificado por España, establece que todos los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización previa tienen el derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales.

Es importante que sepas que en España el derecho a afiliarse al sindicato de tu elección, es un derecho individual recogido en la Constitución española así como en Estatuto de los Trabajadores, y que la libertad sindical es un derecho que tiene una protección especial.

Y una vez afiliado, tienes además el derecho a la actividad sindical, que consiste en que puedes ejercer acciones sindicales o participar en actividades organizadas por tu sindicato, dentro y fuera de la empresa, sin temor a ninguna represalia empresarial:

- ▶ Tienes el derecho a participar en reuniones de los trabajadores afiliados a un sindicato, organizadas en la empresa, siempre que se avise al empresario antes, y sean fuera de horas de trabajo y no alteren la actividad normal de la empresa.
- ▶ Puedes disfrutar también de la libertad de difundir información sindical en tu empresa, así como a recibirla, dentro de los límites establecidos para el derecho de reunión.
- ▶ Y tienes el derecho a elegir libre y democráticamente a tus representantes dentro del sindicato.

No estás obligado a decir a tu empresario que estás afiliado. La Constitución española garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto, así como tu derecho a la intimidad y a la dignidad en el ámbito laboral. Esto supone que puedes decidir libremente sobre tus ideas, convicciones religiosas, políticas y sindicales, sin que nadie, incluido tu empresario, pueda obligarte a que le digas cuales son, o si estás o no afiliado a un sindicato.

Además el **Estatuto de los Trabajadores prohíbe las discriminaciones en el acceso al empleo o una vez empleado, por tu afiliación o no a un sindicato.**



DIRECCIONES A DONDE ACUDIR

Centros de Información y Asesoramiento Sociolaboral para Inmigrantes de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT:

CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
ALBACETE	C/ Mayor, 58	967 215 514
ALMERIA	C/ Javier Sanz, 14-4º	950 251 211
ARANDA DE DUERO (Burgos)	Pza. del Trigo, 8	947 507 850
BILBAO	C/ Colón de Larreategui, 46 bis	944 255 252
CEUTA	C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1-3º	956 510 341
LAS PALMAS DE G.C.	Avda. del 1º de Mayo, 21-1º	928 364 372
LOGROÑO	C/ Milicias, 1 bis	941 240 022
MELILLA	Pza. 1º de Mayo, s/n	952 672 602
NAVALMORAL DE LA MATA (Cáceres)	C/ Pablo Luengo, s/n	927 531 948
OVIEDO	Pza. General Ordóñez, 1	985 276 729
PAMPLONA	Avda. de Zaragoza, 12	948 291 281
VIGO (Pontevedra)	C/ Enrique Heraclio Botana, 2	986 223 088

También puedes informarte en estas otras sedes de UGT:

CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
BARCELONA	Rambla de Santa Mónica, 10	933 046 842
MADRID	C/ Maldonado, 53	915 900 580
MÁLAGA	C/ Alemania, 19-21	952 221 030
MURCIA	C/ Santa Teresa, 16	968 274 690
OURENSE	Parque San Lázaro, 12	988 226 135
PALMA DE MALLORCA	Avda. Arquitecto Bennisar, 69-5º	971 764 488
SANTANDER	C/ Rosario Acuña, 5	942 364 622
SANTIAGO DE COMPOSTELA	C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12- 3º	981 577 171
SEVILLA	C/ Antonio Salado, 12	954 506 300
TOLEDO	C/ Concepción, 4	925 252 518
VALENCIA	C/ Naturalista Arévalo Baca, 7	963 936 371
VALLADOLID	C/ Gamazo, 13	983 329 084
ZARAGOZA	C/ Costa, 1	976 700 100