

GUÍA breve
EXTRANJERÍA
y LABORAL



© Dpto. Migraciones Confederal UGT
Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)

Edición a cargo de CYAN, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.

Este material ha sido editado para ser distribuido. La intención del editor es que sea utilizado lo más ampliamente posible, que sean adquiridos originales para permitir la edición de otros nuevos y que, de reproducir partes, se haga constar el título y la autoría.

La impresión de este libro se ha realizado sobre papel ecológico.

Contenido:

I. Derechos y deberes de los extranjeros en España	5
II. Migración	15
III. Laboral	40



I. Derechos y deberes de los extranjeros en España

I. Derechos y deberes de los extranjeros en España

- Derecho a la documentación
- Derecho a la libertad de circulación
- Participación pública
- Libertades de reunión y asociación
- Derecho a la educación
- Derecho al trabajo y a la Seguridad Social
- Libertad de sindicación y de huelga
- Asistencia sanitaria
- Derecho en materia de ayudas de vivienda
- Derecho a Seguridad Social y a los servicios sociales



Como extranjero tienes en España los derechos y deberes reconocidos por la Constitución española de 1978 en los términos establecidos por los tratados internacionales y la Ley de Extranjería.

Pero estos derechos dependen de tu situación administrativa, es decir, si eres titular o no de una autorización para residir en España. Por ello, en esta guía vamos a proceder a realizar esta distinción de derechos, citando algunos de ellos:

➤ Derecho a la documentación

Al mismo tiempo es el derecho y la obligación de conservar la documentación que acredite tu identidad y que te haya sido expedida por las autoridades de tu país de origen, de tu país de procedencia o, en su caso, la que acredite tu situación en España.



➤ Derecho a la libertad de circulación

Si tu situación administrativa es regular, es decir, si tienes autorización de estancia y/o residencia, tendrás derecho a circular libremente por el territorio español y a elegir residencia sin más limitaciones que las establecidas por los tratados, las leyes o las acordadas por la autoridad judicial.

➤ Participación pública

Significa que si tienes una autorización de residencia puedes votar en las elecciones municipales en España (las elecciones municipales son aquellas en las que se elige a los representantes de los ayuntamientos españoles, es decir, al alcalde y concejales). Pero este derecho

está condicionado a criterios de reciprocidad, es decir, si a los españoles se les reconoce en tu país de origen este derecho de participación (Art. 6 de la LO 4/2000, en redacción dada por la LO 8/2000).

(El empadronamiento en un municipio español permite ejercer una serie de derechos a los extranjeros en situación administrativa irregular. Ahora bien, el empadronamiento no da lugar o no implica la obtención de una situación administrativa regular, la cual se obtendrá por los trámites que se establecen en esta guía.)

► Libertades de reunión y asociación



Sólo podrás ejercer estos derechos si tienes una autorización de estancia o de residencia en España.

► Derecho a la educación

En el supuesto de ser extranjero menor de dieciocho años, se tiene derecho a la enseñanza básica, gratuita y obligatoria. Este derecho abarca el acceso a dicha enseñanza, a la obtención del título correspondiente y a las becas y ayudas públicas.

Sólo en el caso de estar en una situación administrativa regular tendrás derecho a la educación no obligatoria, es decir, a la educación de grado medio o superior, en las mismas condiciones que los españoles.

➤ **Derecho al trabajo y a la Seguridad Social**

Recuerda que para trabajar en España es necesario ser mayor de 16 años y obtener una autorización de residencia y trabajo. Una vez obtenida la autorización de residencia y trabajo, cuyos trámites se establecen en esta guía, y para lo que es necesario un contrato de trabajo, se procederá a la afiliación en la Seguridad Social española.

➤ **Libertad de sindicación y de huelga**

Cuando obtengas una autorización de estancia o una autorización de residencia en España podrás afiliarte a un sindicato o a una organización profesional, asimismo, si estás autorizado para trabajar, es decir, si posees una autorización de residencia y trabajo, podrás ejercer el derecho de huelga.

➤ **Asistencia sanitaria**

Se distingue entre:

- Situación administrativa regular, es decir, extranjeros autorizados a residir en España, tienen derecho a la asistencia sanitaria en igualdad de condiciones que los españoles.
- Situación administrativa irregular, en España:
Los extranjeros en situación administrativa irregular o extranjeros sin recursos que no tienen derecho a la prestación sanitaria de Seguridad Social, pero empadronados

en un municipio, tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

En cualquier caso, tienen derecho a la asistencia sanitaria pública de urgencia y a la continuidad de dicha atención hasta la situación de alta médica.

Si el extranjero es menor de dieciocho años tiene derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

Las extranjeras embarazadas que se encuentren en España tendrán derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, parto y postparto.

➤ **Derecho en materia de vivienda**

Para acceder al sistema público de ayudas en materia de vivienda en las mismas condiciones que los españoles, tienes que estar autorizado para residir en España.



► **Derecho a Seguridad Social y a los servicios sociales**

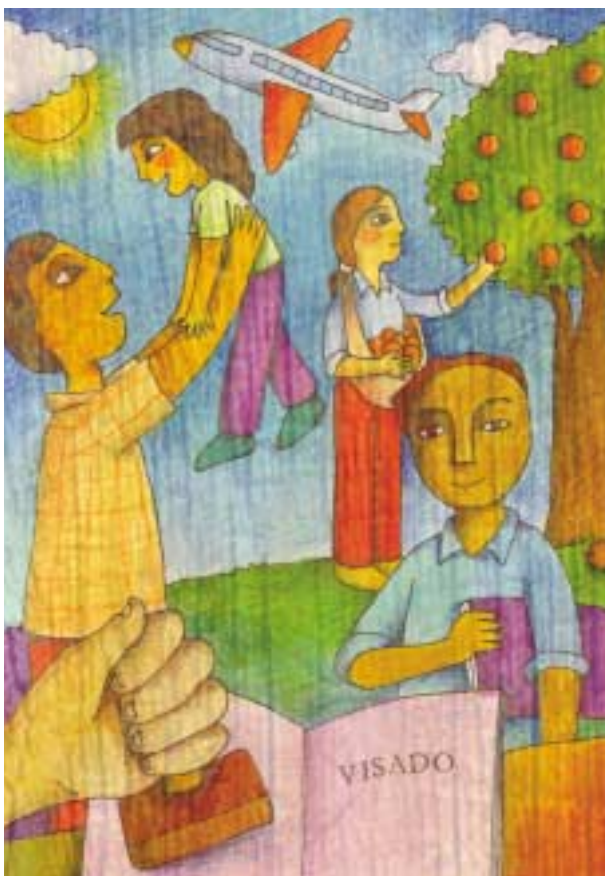
Si eres extranjero residente (es decir, con situación administrativa regular) tendrás derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social y derecho a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a los generales y básicos como a los específicos, en las mismas condiciones que los españoles.

Cualquiera que sea tu situación administrativa, regular o irregular, tendrás derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.

Otro derecho en España es la posibilidad de transferir los ingresos y ahorros obtenidos en España a tu país, o cualquier otro.

En el ámbito laboral, los titulares de una autorización de residencia y trabajo tienen los mismos derechos que los trabajadores españoles con algunas excepciones, en función del tipo de autorización. A estos derechos laborales nos referiremos en el apartado correspondiente a la materia laboral de esta guía.

Pero no sólo se tienen derechos, también hay obligaciones. Por ejemplo, estar sujeto en España, con carácter general, a los mismos impuestos que los españoles.



II. Migración

II. Migración

- Entrada en España
- Situaciones de los extranjeros en España
 - Estancia
 - Residencia
 - Residencia temporal*
 - Residencia temporal por reagrupación familiar*
 - Residencia temporal y trabajo
 - Régimen general*
 - Contingente*
 - Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada*
 - El trabajo por cuenta propia
 - Residencia permanente
 - Autorización para investigación y estudios
- Tarjeta de identidad de extranjero

➤ **Entrada en España**

Para entrar en España necesitas:

- Efectuar la entrada por los puestos habilitados al efecto, es decir, por las fronteras establecidas.
- Ser titular de un pasaporte.
- Ser titular de un visado estampado en el pasaporte.
- Tener medios económicos suficientes para el tiempo de permanencia o estancia en España.
- Presentar un certificado médico.
- No estar sujeto a prohibición de entrada, como por ejemplo, haber sido expulsado del territorio español y estar aún en el plazo establecido en la orden de expulsión.
- No ser un peligro para la salud pública, orden público o seguridad nacional.

➤ **Situaciones de los extranjeros en España**

En España se puede estar en alguna de estas situaciones:

- Estancia
- Residencia

Estancia

Ejemplos de esta situación es la entrada en España por motivos turísticos, o con un visado para la búsqueda de empleo. Es la permanencia en España por un periodo no superior a 90 días por semestre.

Por lo tanto, para venir a España en situación de estancia hay que obtener un visado, que puede ser:

- Visado de corta duración: para un máximo de tres meses con una, dos o varias entradas.

- Visados de estancia múltiple: autoriza para varias estancias, cuya suma no podrá exceder de noventa días por semestre, durante un año.

¿Dónde se solicita el visado?

En la misión diplomática u oficina consular española de la demarcación de residencia, o excepcionalmente en cualquier misión diplomática u oficina consular española, y también excepcionalmente se podrán expedir visados de estancia en la frontera española.

Documentos que han de acompañar a la solicitud

- Pasaporte o documento de viaje del solicitante válido durante la totalidad del periodo para el que solicita la estancia.
- Documento que acredite el objeto del viaje y condiciones de estancia prevista.
- Disposición de medios de subsistencia suficientes para el periodo que solicita.
- Seguro médico.
- Alojamiento durante la estancia.
- Garantías de retorno al país de procedencia (billete de ida y vuelta dentro del periodo máximo autorizado).
- Si el extranjero es menor, autorización de quien ejerza la patria potestad o la tutela.

Si se concede el visado, deberás recogerlo en el plazo de un mes en la misión diplomática u oficina consular española de tu residencia, aportando el pasaporte o documento de viaje, cuya vigencia deberá ser superior a la del visado concedido.

Se puede conceder una prórroga de estancia, que en ningún caso podrá ser superior a tres meses en un periodo de seis.

¿Dónde se solicita la prórroga de estancia?

En la oficina de extranjeros, jefatura superior o comisaría de policía. Ha de solicitarse personalmente por el propio extranjero.

Residencia

Puede ser temporal o permanente.

Importante: La autorización de residencia temporal no autoriza para trabajar en España. Para poder trabajar es necesario obtener una autorización de residencia y trabajo.

La residencia temporal es aquella en la que se encuentra el extranjero autorizado a permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a 5 años.

La residencia permanente autoriza a residir indefinidamente en España y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles.



Residencia temporal

Para residir temporalmente en España sin trabajar es necesario solicitar personal o excepcionalmente por representante un visado, solicitado en modelo oficial, en la misión diplomática española u oficina consular española de la demarcación de residencia.

Documentos que tienen que acompañar a la solicitud de visado

- Pasaporte en vigor o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de un año.
- Certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades de origen o de los países donde el solicitante haya residido en los últimos cinco años, donde no consten condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado médico.
- Documentos que acrediten medios de vida suficientes para residir durante todo el periodo de residencia, sin necesidad de trabajar.

Trámites del procedimiento

La misión diplomática u oficina consular donde se solicitó el visado dará traslado de la misma al Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación en España y a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la demarcación donde se solicite la residencia, que tendrá un mes para resolver la misma, y puede resolver:

- Desfavorablemente o no contestar, en este caso, la misión diplomática u oficina consular resolverá también la denegación del visado.
- Favorablemente, en este caso, la misión diplomática u oficina consular resolverá y expedirá el visado (el plazo máximo para la resolución del visado es de tres meses), notificándose al interesado para que en el plazo de un mes

lo recoja personalmente, y podrá efectuar ya válidamente la entrada en España y solicitar también personalmente en el plazo de un mes, ante la oficina correspondiente en territorio español, la tarjeta de identidad de extranjero.

Importante: El visado de residencia incorpora la autorización inicial de residencia válida desde la fecha de entrada en España, la cual constará en el pasaporte o título de viaje, y tendrá la duración de un año.

Renovación de esta autorización de residencia inicial: Se solicitará en el modelo oficial, personalmente por el interesado.

¿Dónde?

En la Oficina de Extranjeros o la Brigada Provincial de Extranjería y Documentación.

¿Cuándo?

- Durante los 60 naturales anteriores a la fecha de pérdida de vigencia.
- O dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiere finalizado la vigencia de la anterior resolución (en este último caso, puede incurrirse en infracción y podría imponerse una sanción).

Documentos que tienen que acompañar la solicitud

- Pasaporte en vigor o título de viaje, y la tarjeta de identidad de extranjero en vigor.
- Documentos que acrediten recursos económicos, medios de vida suficientes para la manutención sin necesidad de desarrollar ninguna actividad laboral.
- Seguro médico.

La autorización renovada tendrá una duración de dos años.

En el caso que presentada la solicitud de renovación, y la administración española no resuelve en el plazo de tres meses, se entenderá que la resolución es favorable. La ausencia de comunicación respecto a una solicitud en el plazo establecido se denomina silencio administrativo en derecho español. En este caso, el interesado solicitará que se le expida un certificado acreditativo de la renovación por este motivo.

Residencia temporal por reagrupación familiar



El procedimiento para la reagrupación familiar se inicia por el familiar residente en España (que en este procedimiento recibe el nombre de reagrupante). El requisito indispensable es que sea residente legal en España desde al menos un año y tenga una autorización para residir un año más, es decir, que haya renovado la autorización inicial.

Familiares que pueden ser reagrupados

- El cónyuge no separado de hecho o de derecho, siempre que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley.

- Los hijos del reagrupante o los de su cónyuge, incluidos los adoptados, menores de dieciocho años o incapacitados, y no se encuentren casados.
- Los menores de dieciocho años o incapaces cuando el residente en España sea su representante legal.
- Los ascendientes o los de su cónyuge, cuando estén a su cargo y existan razones para autorizar su residencia.

Para que pueda entenderse que los familiares están a cargo o dependen del reagrupante, éste habrá tenido que transferir fondos durante el último año, o soportado gastos del familiar que pretende reagrupar, en una proporción que permita inferir que existe una dependencia económica efectiva entre ambos.

Una vez reagrupados ¿pueden los familiares ejercer la reagrupación de sus propios familiares? Sí, siempre que cuenten con una autorización de residencia y trabajo obtenidos de forma independiente de la autorización del reagrupante y reúnan los requisitos establecidos para ejercer la reagrupación. En el caso de ascendiente, se requiere que hayan obtenido una autorización permanente de forma independiente y acrediten solvencia económica para atender las necesidades del familiar que pretendan reagrupar.

¿Cómo obtiene el familiar reagrupado una autorización de residencia independiente?

El cónyuge:

Cuando obtenga una autorización para trabajar. En todo caso, el cónyuge reagrupado que no se encuentre separado, podrá solicitar una autorización de residencia independiente cuando haya residido en España durante cinco años.

Si se rompe el vínculo conyugal debido a una separación de derecho o divorcio, si se acredita la convivencia en España con el cónyuge reagrupante durante al menos dos años.

Cuando fuera víctima de violencia de género, una vez dictada a su favor una orden judicial de protección.

Por causa de muerte del reagrupante.

Los hijos y menores sobre los que el reagrupante ostente la representación legal:

- Al alcanzar la mayoría de edad (la mayoría de edad en España se obtiene a los 18 años) y obtengan una autorización para trabajar o bien,
- Hayan residido en España durante cinco años y también sean mayores de edad.

Los ascendientes:

Cuando obtengan una autorización para trabajar.

¿Dónde ha de presentar la solicitud el familiar residente en España?

En la Oficina de Extranjeros, las Delegaciones o las Subdelegaciones del Gobierno.

Documentos que tienen que acompañar la solicitud

- Copia de los documentos que acrediten el parentesco, la edad y la dependencia legal y económica, como son: certificado de matrimonio (cónyuge), certificado de nacimiento (hijos), documentos que acrediten el parentesco con el familiar que se pretende reagrupar (ascendientes), resguardos de los giros o de envíos de remesas de dinero.
- Copia del pasaporte, documento de viaje o cédula de inscripción en vigor.

- Copia de la autorización de residencia o de residencia y trabajo ya renovada, o copia de la autorización inicial y resguardo de la solicitud de renovación.
- Acreditar el empleo y/o recursos económicos suficientes para atender las necesidades de la familia incluyendo la asistencia sanitaria, en el supuesto de no estar cubierta por la Seguridad Social.
- Acreditar con documentos la disponibilidad de una vivienda adecuada para atender a sus necesidades y a las de su familia.
- Si se trata de reagrupar al cónyuge, declaración jurada que no reside con él en España otro cónyuge.

En el plazo de dos meses desde la notificación al reagrupante de la concesión de la autorización, el familiar que va a ser reagrupado deberá solicitar personalmente el visado, siendo motivo de denegación el hecho de que el extranjero se halle en España en situación irregular.

¿Dónde se solicita el visado?

En la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación reside.

Documentos que han de acompañar la solicitud

- Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España y con una vigencia mínima de cuatro meses.
- Certificados de antecedentes penales o documento equivalente expedido por las autoridades del país de origen o en que haya residido durante los últimos cinco años y en el que no consten condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Copia de la autorización de residencia notificada al reagrupante.

- Documentos originales que acrediten los vínculos familiares y, en su caso, la edad y la dependencia legal o económica.
- Certificado médico.

El procedimiento es el siguiente: notificada la concesión del visado, deberá ser recogido por el solicitante personalmente, salvo en el caso de menores que podrá ser recogido por su representante. La entrada en territorio español se efectuará en los tres meses siguientes a la concesión del visado, y al mes de la entrada en España se deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

¿Por cuánto tiempo está en vigor la autorización de residencia de los familiares reagrupados?

- Si el reagrupante tiene una autorización de residencia temporal: hasta la fecha de la vigencia del reagrupante.
- Si el reagrupante tiene una autorización de residencia permanente: hasta la fecha de validez de la tarjeta de identidad de extranjero del reagrupante. Ahora bien, cuando se procede a la renovación de la autorización de residencia del reagrupado se le concederá una de carácter permanente.

Residencia temporal y trabajo

Los extranjeros para poder trabajar en España necesitan una autorización de residencia y trabajo.

¿Cómo se obtiene una autorización para trabajar?

- El régimen general.
- El contingente.
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

Régimen general

¿Cuáles son los requisitos para obtener una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial?

Tener una oferta de empleo, que la situación de empleo lo permita, y que el trabajador no se encuentre en situación irregular en España.

*Ahora bien, la situación nacional de empleo **no se tendrá en cuenta si eres:***

- Cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.
- Hijo de español nacionalizado o de comunitario, y llevas un año residiendo en España y no se te aplica el régimen comunitario.
- Hijo o nieto de español de origen.
- Extranjero que tienes a tu cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- Un extranjero nacido y residente en España.
- Titular durante cuatro años naturales de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, y has retornado a tu país al término de cada contrato.

Importante: ¿Quién presenta la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial? El empleador o empresario que pretenda contratar al trabajador extranjero.

¿Dónde?

En las Oficinas de extranjeros, en las Áreas de Trabajo de las delegaciones o de las subdelegaciones del Gobierno de la provincia.

VISADO DE TRABAJO

Es el trabajador quien habrá de solicitarlo en el plazo de un mes desde la notificación al empleador o empresario.

¿Dónde se solicita el visado?

En la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación reside, u otra autorizada.

Documentos que han de acompañar la solicitud

- Pasaporte ordinario o título de viaje, válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.
- Certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades de origen o de los países en los que haya residido en los últimos cinco años, en el que no deben constar condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado médico
- Copia de la autorización de residencia y trabajo condicionada.

Notificada la concesión del visado, el procedimiento y los trámites son los siguientes:

- En el plazo de un mes el trabajador la recogerá personalmente, una vez efectuado este trámite.
- Durante los tres meses siguientes deberá entrar en España
- A partir de la entrada legal en España, podrá comenzar su actividad y se producirá su afiliación, alta y posterior cotización a la Seguridad Social.
- En el plazo de un mes desde la entrada, se solicitará por el extranjero la tarjeta de identidad de extranjero. Esta tarjeta, como se detalla posteriormente, tendrá el mismo plazo de validez que la autorización de residencia temporal y será retirada por el extranjero.

Importante: si no existiera constancia de que el trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar en España ha sido afiliado y/o dado de alta en la Seguridad Social en el momento de la solicitud de la tarjeta de identidad de

extranjero, o transcurrido un mes desde la entrada en España, se podrá dar por terminada la autorización de residencia temporal.

El visado de residencia y trabajo incorpora la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, y la vigencia de ésta comenzará desde la entrada en España, la cual constará en el pasaporte o título de viaje.

RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO:

¿Cuándo puede solicitarse la renovación?

60 días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de la autorización, o dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior. En ambos casos, la presentación de la solicitud prorroga la validez de la anterior autorización hasta la resolución del procedimiento de renovación.

¿Qué ha de acreditarse para que se conceda la renovación?

- Continuar en la relación laboral que dio lugar a la primera concesión.
- De haberla realizado durante un mínimo de seis meses por año y:
 - Haya firmado un contrato con un nuevo empleador, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.
 - O disponga de una de nueva oferta de trabajo con los requisitos para la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo.
- Si el periodo de actividad ha sido de al menos tres meses por año, siempre y cuando se acredite:

- Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- Que ha buscado activamente empleo, participando en las acciones que se determinen por el servicio público de empleo o bien en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas que cuenten con subvenciones públicas.
- Que en el momento de la solicitud de la renovación tenga un contrato de trabajo en vigor.

Por último, también procede la renovación:

- Cuando por la autoridad competente, se hubiera otorgado una prestación contributiva por desempleo, por el tiempo de duración de dicha prestación.
- Cuando sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral durante el plazo de duración de la misma.

Importante: La renovación se concede durante un periodo de 2 años si se solicita una autorización de residencia y trabajo inicial, pero si se solicita una autorización de residencia y trabajo ya renovada por segunda vez se concederá la residencia permanente.

Recuerda que las situaciones son las siguientes:

- Autorización de residencia y trabajo inicial (1 año).
- Autorización de residencia y trabajo renovada. Primera y segunda renovación, cada una de dos años. En estos casos se permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional.
- Residencia permanente. Permite trabajar en igualdad de condiciones que los españoles y se concede por cinco (5) años.

Al igual que en los casos de renovación de la autorización de residencia, el silencio administrativo, es decir, que la administración no responda en el plazo de tres meses, se entenderá concedida la renovación.

Por último, también en un plazo de un mes desde la notificación de la resolución favorable de renovación, se solicitará la tarjeta de identidad de extranjero.

Importante: con relación a la renovación, es fundamental que se realice desde el inicio de la actividad laboral la afiliación del trabajador a la Seguridad Social y que se cotice a la misma.

Contingente

Es el procedimiento por el que se permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios, aunque también se aceptan ofertas nominativas.

¿Qué es una oferta genérica?

En términos generales, estas ofertas son las que dependen de las ocupaciones que demande la empresa, es decir, una oferta genérica incluirá tantos puestos de trabajo como trabajadores pretenda contratar la empresa.

¿Qué es una oferta nominativa?

Es la que se hace para un trabajador determinado.

Los contratos que firmen los trabajadores seleccionados deberán contener información sobre identidad de las partes, fecha de inicio y duración de la actividad, lugar del centro de trabajo, la categoría profesional, una previsión del salario neto que va a cobrar y la periodicidad de su pago, la jornada laboral, el preaviso en el caso de extinción del contrato, y el convenio colectivo aplicable.

El visado que se conceda en el marco de este procedimiento incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena con un año de duración, contado desde la fecha de entrada en España, la cual se hará constar en el pasaporte o título de viaje.

Esta autorización está limitada a un ámbito territorial y sector de actividad determinado y permite la incorporación inmediata de los trabajadores a la empresa, así como su afiliación y/o alta en la Seguridad Social. En el plazo de un mes de la entrada del trabajador en España, éste está obligado a solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero, que tendrá la misma vigencia que la autorización y será retirada personalmente, salvo excepciones, por el extranjero.

VISADOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Son los que autorizan a desplazarse a territorio español para buscar trabajo durante un periodo de estancia de tres meses. Si en este periodo no se obtiene un contrato de trabajo, el extranjero deberá abandonar el territorio español.

Existen dos clases de visados para la búsqueda de empleo:

- Los dirigidos a hijos y nietos de español de origen, quienes se encuentran exentos de la valoración de la situación nacional de empleo.
- Para determinados sectores de actividad y ocupaciones.

Ambos se determinarán en el acuerdo que establezca el contingente.



Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

Actividades que se permiten con esta autorización:

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

En los casos de autorizaciones para actividades de temporada o campaña y para obras o servicios de montaje

de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, etc., son necesarios para empleador o empresario, los requisitos generales, pero además:

- Disponer de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones legales de dignidad e higiene.
- Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asumir como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el lugar de alojamiento.

El trabajador tiene la obligación de retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral, que se verificará mediante la presentación en la misión diplomática u oficina consular que le expidió el visado en el mes siguiente del término de su autorización en España. Es importante cumplir esta obligación pues, en caso contrario, puede ser causa de denegación de posteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

Además, en estos supuestos no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo, para obtener una autorización de residencia y trabajo para los que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante cuatro años naturales, y hayan retornado a su país al término de cada autorización.

El trabajo por cuenta propia

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

- Cumplir los mismos requisitos que se exigen a los españoles para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.

- Si se trata de profesiones, poseer la cualificación profesional exigible o experiencia acreditada para el ejercicio de la actividad y la titulación específica, su homologación y en su caso la colegialización cuando se requiera.
- Acreditar la inversión prevista y en su caso la creación de empleo que supone la actividad.
- Previsión de que la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes para la manutención y alojamiento del interesado, deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.
- Carecer de antecedentes penales en España y los países de residencia anteriores por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No hallarse irregularmente en España.

El procedimiento de solicitud es similar al de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, si bien a la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta propia deberá acompañarse también la siguiente documentación específica:

- Inversión económica necesaria o compromiso suficiente por parte de instituciones financieras u otras.
- Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación en su caso, de los puestos de trabajo que se espera crear.
- Relación de autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional.

Duración de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia:

1 año.

Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.

Deberá acreditarse:

- La continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva.
- Cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Residencia permanente

En este caso, quienes obtienen una autorización de residencia y trabajo estarán autorizados a residir en España indefinidamente y a trabajar en iguales condiciones que los españoles.

¿Cómo puede obtener una autorización de residencia permanente?

- Si acreditas haber residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años.
- Si eres beneficiario de una pensión contributiva de jubilación, o de una pensión contributiva de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social.
- Si has nacido en España y al llegar a la mayoría de edad puedes acreditar que has residido en España de forma legal y continuada durante, al menos, los tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.
- Si has sido español de origen y has perdido la nacionalidad española.
- Si has estado bajo la tutela de una entidad pública española durante cinco años inmediatamente anteriores a la mayoría de edad de forma consecutiva.

- Si has contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior.

¿Cómo se renueva una autorización de residencia permanente?

Cada 5 años se deberá solicitar la renovación sesenta días antes de la expiración de la vigencia, o tres meses después de la fecha de finalización de vigencia (en este caso, da lugar a infracción y sanción). En ambos supuestos, se prorroga la vigencia hasta la resolución del procedimiento de renovación.

Autorización para investigación y estudios

Para realizar en España trabajos de investigación o formación no remunerados laboralmente o para cursar o ampliar estudios en centros docentes o científicos españoles públicos o privados oficialmente reconocidos, será necesario disponer de un visado de estudios que permitirá la estancia por un periodo igual al del curso para el que esté matriculado o, en su caso, del trabajo de investigación que desarrolle.

Requisitos para obtener el visado de estudios

- Cumplir los requisitos generales para la entrada en España.
- Haber sido reglamentariamente admitido en cualesquiera centros docentes o científicos españoles, públicos o privados, oficialmente reconocidos, para cursar o ampliar estudios o realizar trabajos de investigación o formación, no remunerados laboralmente.
- Si se trata de un estudiante menor de edad, se necesitará la autorización de los padres o tutores para el desplazamiento a España.
- Tener garantizados los medios económicos para sufragar: gastos de estudios, de estancia y regreso a

su país, y en su caso, los de sus familiares. No obstante, tendrán derecho al acceso al sistema público de becas y ayudas en las mismas condiciones que los españoles.

¿Dónde se realiza la solicitud de visado?

En la misión diplomática u oficina consular española.

Documentos que deben acompañar la solicitud

- Los generales de toda solicitud de visado, excepto antecedentes penales y certificado médico, salvo que los estudios, investigación, o formación superen los seis meses.
- Específicos:
 - Admisión en el centro educativo.
 - Contenido del plan de estudio, formación o investigación.
 - Seguro médico, y el necesario para realizar una repatriación debido a un accidente o enfermedad repentina.

También en este caso, una vez concedido el visado, se deberá solicitar la tarjeta de estudiante extranjero en el plazo de un mes desde la entrada efectiva en España.

Familiares de estudiantes e investigadores extranjeros.

Los que hayan solicitado un visado de estudios o ya se encuentre en España en el régimen de estudios, podrán solicitar visados de estancia para sus familiares para la misma duración de los estudios o investigación, y no se exige un periodo previo de estancia al estudiante o investigador. Por tanto, se puede solicitar el visado de estancia para los familiares de manera simultánea con el visado de estudios o posteriormente cuando el titular del visado de estudios se encuentre ya en España.

Los familiares que se pueden aprovechar de esta medida son:

- El cónyuge.
- Los hijos menores de dieciocho años o sometidos a su patria potestad o tutela.

Importante: los familiares autorizados a residir en España por esta medida no pueden realizar actividades lucrativas laborales.

TRABAJO DE ESTUDIANTES O INVESTIGADORES

Pueden ejercer actividades lucrativas laborales en instituciones públicas o entidades privadas, cuando un empleador les presente una autorización de trabajo y se cumplan los requisitos que para cualquier otro trabajador, excepto la situación nacional de empleo y los antecedentes penales.

Dichas actividades tendrán que ser compatibles con la realización de los estudios y los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia.

Los contratos deberán hacerse por escrito y su modalidad será la de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser a jornada completa, su duración no podrá superar los tres meses ni coincidir con los periodos lectivos.

La autorización no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con periodos lectivos; en tal caso, se limitará al ámbito territorial de residencia de su titular.

La duración de la autorización para trabajar es la misma que el contrato de trabajo y no podrá superar la del visado o autorización de estudios, cuya pérdida de vigencia será causa de extinción de la autorización.

► Tarjeta de identidad de extranjero

Es el documento de identificación personal del extranjero, análogo al documento nacional de identidad para los españoles y acredita que el extranjero está en España en una situación de permanencia legal por un periodo superior a tres meses.

Para obtener esta tarjeta es necesario haber sido autorizado a permanecer en España de forma legal, y haber abonado las tasas fiscales.

Por tanto, ha de solicitarse:

- Dentro del mes siguiente a obtener:
 - Autorización de residencia.
 - Autorización de residencia y trabajo.
 - Renovaciones de las mismas.
 - Autorización para investigación y estudios.

¿Dónde se solicita?

En la Dirección General de Policía, donde también se recogerá.

Periodo de vigencia

El mismo que la autorización o el reconocimiento del derecho que justifique su expedición, por tanto, pierde su validez cuando se produzca la de la citada autorización.



III. Laboral

III. Laboral

- Contrato de trabajo
 - Periodo de prueba
 - Modalidades del contrato de trabajo
 - Extinción del contrato de trabajo
- El salario
- Jornada laboral
- Negociación colectiva
- Conflictos colectivos. La huelva
- Seguridad Social
- Inscripción de extranjeros en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo
- Servicio del hogar familiar
- Prevención de riesgos laborales

➤ Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de un salario o retribución.

En términos generales, los trabajadores que pueden contratar son:

- Las personas mayores de edad. En España la mayoría de edad se alcanza a los 18 años.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18, para lo que necesitarán el consentimiento expreso de los padres o tutores si viven de forma independiente o la autorización si viven con ellos.

Además, los extranjeros necesitarán con carácter previo obtener una autorización administrativa previa para trabajar.

Forma del contrato de trabajo

Puede celebrarse por escrito o de palabra.

Se exige que sean por escrito determinados tipos de contrato, también deberán constar por escrito aquellos contratos cuando lo exija una disposición legal, y además constará por escrito el contrato, cuando lo exija una de las partes en cualquier momento, antes o después de iniciada la relación laboral. Por tanto, como trabajador, puedes solicitar que tu contrato se haga por escrito incluso después de iniciada la actividad laboral.

¿Qué ha de constar en el contrato de trabajo?

Con carácter general, el contenido del contrato debe ser:

- La identidad de las partes, tanto del trabajador como del empresario o empleador.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, su duración.
- El domicilio social de la empresa y el del centro de trabajo.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, y de las vacaciones.
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

En el nuevo Reglamento de extranjería, en relación al contingente, como se destaca en el apartado correspondiente de esta guía, establece que los contratos que se gestionen en este procedimiento, deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español y deberán contener los elementos esenciales del contrato de trabajo (apuntados en el párrafo anterior), así como la previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

Periodo de prueba

Durante el periodo de prueba se podrá rescindir la relación laboral a voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

Ahora bien, no es obligatorio acordar el periodo de prueba, pero si se hace deberá figurar por escrito en el contrato.

Duración

- La que se fije en los convenios colectivos, en su defecto:

- Seis meses para técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de trabajadores, excepto en empresas con menos de 25 trabajadores, que es de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. En el servicio doméstico, se presume un periodo de prueba de 15 días.

Derechos y obligaciones durante el periodo de prueba

Los mismos que correspondan al puesto de trabajo que el trabajador desempeñe como si fuera de plantilla.

Durante el periodo de prueba se podrá rescindir la relación laboral de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.

No se podrá establecer periodo de prueba si el trabajador ya ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, aunque haya sido con otro tipo de contrato.

Modalidades del contrato de trabajo

- Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos. Para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Contrato para la formación. Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo

que requiera un determinado nivel de cualificación. Los trabajadores deberán ser mayores de 16 años y no haber cumplido los 21.

- Contrato en prácticas. Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional, además del nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Por tanto, para los trabajadores extranjeros será necesario la homologación del título.
- Contrato de obra o servicio determinado. Para la realización de una obra o prestación de un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Su duración será por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción. Su finalidad es atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Contrato de relevo. Es el que se concerta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización a tiempo parcial en la misma empresa.
- Contrato a tiempo parcial. Cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Extinción del contrato de trabajo

¿Qué significa la extinción del contrato de trabajo?

La terminación de la relación laboral entre la empresa y trabajador.

¿Cuáles son las causas de la terminación de la relación laboral?

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Por parte del empresario: muerte, jubilación, incapacidad del empleador si es una persona física o extinción de la personalidad jurídica si se trata de una empresa.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes (estas son: ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo, amortización de puestos de trabajo, etc.).

► El salario

Puede recibir otras denominaciones, como: sueldo, jornal, remuneración.

¿Qué es?

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación

profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o de los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El salario puede ser bruto o neto:

El salario neto es el que resulta de detraer una serie de deducciones al salario bruto y es el que efectivamente recibe el trabajador después de realizar las deducciones correspondientes.

Las deducciones son las cantidades que se detraen al salario bruto en concepto de Seguridad Social y de impuestos, que es la deducción del IRPF o impuesto que grava la generación de renta en España.

Por tanto, la contribución del trabajador al sostenimiento del sistema de la Seguridad Social (que se detalla más adelante), se efectúa con el descuento, por parte del empresario, de una parte del salario bruto del trabajador, que es ingresada en la Seguridad Social. Las cotizaciones se deben a diversos motivos o contingencias, y son:

- Contingencias comunes (que incluye enfermedades comunes y accidentes no laborales).
- Contingencias por desempleo y formación profesional.

Importante: en contrataciones de extranjeros con autorizaciones de trabajo para actividades de duración determinada, es decir, de temporada o campaña, y para estudiantes, no se cotizará por la contingencia de desempleo. Tampoco en el caso de trabajadores transfronterizos.

¿A quién corresponde realizar las deducciones?

Al empresario, lo hace de forma delegada, y por tanto, realiza la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social sobre la retribución del trabajador. Excepto en el caso de trabajador de servicio doméstico empleado para varios empleadores, aquí será el trabajador el que haya de ingresar las cotizaciones en el Seguridad Social.

La estructura del salario

¿Cómo se establece?

Mediante negociación colectiva, o, en su defecto, en el contrato individual.

¿De qué está compuesto el salario?

- El salario base: fijado por unidad de tiempo o de obra.
- Los complementos salariales: depende de diversas circunstancias como las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado, la situación y resultados de la empresa. Entre otros, pueden citarse: la antigüedad, las pagas extraordinarias, el alojamiento, la manutención, etc.

Derechos del trabajador en relación al abono del salario

- Pago del mismo en la fecha y lugar establecidos.
- Entrega del recibo del salario (es decir, lo que se conoce como nómina o recibo del salario).
- Que no se efectúe por periodos superiores al mes.
- Percibir anticipos a cuenta, a cambio del trabajo ya realizado.
- Si se retrasa el pago, a percibir un interés del 10% anual por el retraso sobre el importe del salario.

En España existen dos pagas extraordinarias anuales, una pagadera en Navidad y otra, en el mes que se fije por convenio colectivo o por el acuerdo entre el empresario y

representante de los trabajadores. También, estas pagas pueden prorratearse mensualmente, es decir, el importe de las dos pagas extraordinarias dividirlo y distribuirlo, pagándolo cada mes.

Importante: en España existe un Salario Mínimo Interprofesional que fija anualmente el Gobierno, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar. Se trata de un salario mínimo, por lo que el salario fijado en el contrato de trabajo, ya sea por convenio colectivo o por pacto individual con la empresa, puede ser superior pero nunca inferior a dicho Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

► Jornada laboral

Su duración será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

La duración máxima no podrá exceder de las 40 horas semanales en computo anual. Y no podrá ser superior a



9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que será como mínimo de 12 horas, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

HORAS EXTRAORDINARIAS

¿Qué son?

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, y su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

¿Cómo se abonan?

Económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.

¿Cuántas horas extraordinarias puede realizar un trabajador al año?

80 horas.

➤ **Negociación colectiva**

¿Qué es un convenio colectivo?

Es el acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad.

Materias que pueden regular

- Económica: un ejemplo, salarios.
- Laboral: un ejemplo, jornada diaria, semanal y anual de trabajo.
- Sindical: comités de empresa, delegados de personal.
- Condiciones de empleo.

- Prevención de riesgos.
- Relaciones de los trabajadores y sus representantes con el empresario o asociaciones empresariales.

➤ Conflictos colectivos. La huelga

¿Qué es?

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

Importante: la relación laboral no se extingue, por lo tanto, tu contrato sigue en vigor. Ahora bien, no tienes derecho al salario. Y la situación es de alta especial en la Seguridad Social.

Derecho a la huelga de los trabajadores extranjeros: sólo cuando estén autorizados a trabajar. En este mismo sentido y con relación a la libertad sindical, en España sólo los extranjeros que residan de una manera regular tendrán derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.

➤ Seguridad Social

En España, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles residentes en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Estudiantes.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.

A los efectos de las prestaciones no contributivas, están incluidos en la aplicación del sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en territorio nacional; y en virtud de la LO de extranjería, todos los extranjeros que se encuentren en situación administrativa regular, siempre y cuando cumplan los requisitos de cada una de las prestaciones.

Composición del Sistema de la Seguridad Social

- Régimen general.
- Regímenes especiales:
 - Agrario
 - Trabajadores del mar
 - Trabajadores autónomos
 - Empleados de hogar
 - Minería del carbón
 - Estudiantes (seguro escolar)
 - Funcionarios

AFILIACIÓN

En el caso de los trabajadores extranjeros, la afiliación a la Seguridad Social deberá realizarse una vez obtengan la autorización de residencia y trabajo.

Si en el momento de solicitar la tarjeta de identidad de extranjero o si transcurrido un mes desde su entrada en España, no existiera constancia de la afiliación del trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar, la autoridad competente podrá resolver la extinción de esta autorización concedida.

Si el empresario incumple su obligación, los trabajadores pueden instar directamente su afiliación y alta inicial a la Seguridad Social. Este organismo también puede proceder a la afiliación de oficio.

COTIZACIÓN

¿Cuándo surge esta obligación?

Desde el momento en que se inicia la actividad laboral y permanece mientras dura la misma.

Deben cotizar

Los trabajadores y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

Recuerda: la cotización es una cantidad que el empresario retiene de las nóminas y la ingresa en la Seguridad Social; que al trabajador le corresponde cotizar por contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), desempleo (salvo trabajadores de temporada y estudiantes, también transfronterizos) y formación profesional; y que la cotización es imprescindible para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo.

➤ Inscripción de extranjeros en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo



Podrás inscribirte en los servicios públicos de empleo, como demandante de empleo, si cumples los siguientes requisitos:

- Si tienes una autorización de residencia y trabajo de vigencia superior a tres meses.
- Si estás incluidos en algunas de las excepciones para obtener autorización de trabajo.
- Si tienes autorización de residencia por causas excepcionales.
- Si tienes la condición de refugiado y si eres familiar reagrupado.
- Si has solicitado renovación de una autorización de trabajo.

(¿Qué son los servicios públicos de empleo? Son los organismos públicos encargados de la intermediación laboral, en España a escala estatal reciben el nombre de INEM (Instituto Nacional de Empleo).

➤ Servicio del hogar familiar

También conocido como servicio doméstico, es el que se refiere a las relaciones que concierne el titular de un hogar familiar, que es el empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar que tengan la consideración de tareas domésticas.

Importante: no se incluyen los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos.

Las características de este tipo de contrato son:

- Se presume un periodo de prueba de 15 días.
- La retribución mínima el salario mínimo interprofesional total o en proporción, según sea jornada completa o reducida. Puede descontarse hasta un máximo del 45% del salario por manutención, alojamiento u otras compensaciones.
- Derechos a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía como mínimo de 15 días naturales del salario mensual en metálico.
- Jornada máxima mensual de 40 horas.
- No necesita hacerse a través de los servicios públicos de empleo.
- No se precisa la forma escrita, basta la forma verbal, en cuyo caso se supone que su duración es de un año.

RÉGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR

¿Quiénes están incluidos en este régimen?

Los trabajadores mayores de 16 años que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, y que perciban por los mismos un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

La obligación de cotizar nace desde la fecha de comienzo de la actividad que motiva la inclusión en el campo de aplicación de este régimen, aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta. La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al que corresponda a su devengo.

¿Quién debe cotizar?

Si el empleado de hogar presta sus servicios a un solo empleador y la duración de los mismos es superior a la mitad de la jornada habitual: corresponde al cabeza de familia y la cantidad que cotice la deducirá del salario del trabajador.

Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia, serán de su exclusivo cargo las cotizaciones tanto del empleador como del empleado.

► Prevención de riesgos laborales

Es una actividad que tiene por objeto promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.



La prevención de riesgos comporta derechos y obligaciones para los empresarios y trabajadores.

Obligación del empresario

Garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo.

Derecho del trabajador

Protección eficaz en su trabajo. Por ello, deberá:

- Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una información teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada.
- Abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

- Una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud del trabajo. También, a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud).

Obligaciones de los trabajadores

Velar por su propia seguridad y salud y por la de sus compañeros. Por ello deberá:

- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo o equipo facilitado por el empresario.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios y lugares de trabajo.
- Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los encargados de prevención en la empresa sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Centros de UGT adonde puedes dirigirte

Proyecto "Participación sindical en los procesos migratorios".

En Colombia

Centro Guía Bogotá

Calle 19 nº 4-20
Oficina 405 Edificio Emperador
Teléfonos: 2822441 / 2826713

En Ecuador

Centro Guía Quito

Marical Fosch E9 – 46 y Andrés Xaura

Centro Guía Guayaquil

José Antepara 2706 y Gómez Rendón

En España

Programa de "Centros de Información y Asesoramiento Sociolaboral para Inmigrantes" de la Comisión Ejecutiva Confederada de UGT.

Andalucía:

Almería: Javier Sanz, 14 – 4º
Teléfono: 00 34 950 251 211

Asturias:

Oviedo: Pza. General Ordóñez, 1, planta baja
Teléfono: 00 34 985 276 729

Canarias:

Las Palmas: Avda. del 1º de Mayo, 21, 1ª planta
Teléfono: 00 34 928 36 43 72

Castilla-La Mancha:

Albacete: Mayor, 58 planta baja

Teléfono: 00 34 967 215 514

Castilla y León:

Aranda de Duero: Plaza del Trigo, 8

Teléfono: 00 34 947 507 850

Ceuta:

Alcalde Frutuoso Miaja, 1 – 3ª planta

Teléfono: 00 34 956 510 341

Extremadura:

Navalmoral de la Mata: Pablo Luengo, s/n

Teléfono: 00 34 927 531 948

Euskadi:

Bilbao: Colón de Larreategui, 46 bis

Teléfono: 00 34 944 255 252

Galicia:

Vigo: Enrique Heraclio Botana, 2

Teléfono: 00 34 986 223 088

La Rioja:

Logroño: Milicias, 1 bis

Teléfono: 00 34 941 240 022

Melilla:

Pza. 1º de Mayo, s/n

Teléfono: 00 34 952 672 602

Navarra:

Pamplona: Avda. de Zaragoza, 12, bajo

Teléfono: 00 34 948 291 281

Programa de "Centros de Información y Atención Social a inmigrantes" de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

Andalucía:

Málaga: Alemania, 19-21
Teléfono: 00 34 952 221 030

Cantabria:

Santander: Rosario Acuña, 5
Teléfono: 00 34 942 36 46 22

Cataluña:

Barcelona: Rambla de Santa Mónica, 10
Teléfono: 00 34 933 046 842

Madrid:

Maldonado, 53
Teléfono: 00 34 915 900 580

Murcia:

Santa Teresa, 16
Teléfono: 00 34 968 274 690

Comunidad Valenciana:

Valencia: Naturalista Arévalo Baca, 7, bajo
Teléfono: 00 34 963 936 371

Otros centros de UGT de atención a inmigrantes

Andalucía

Almería

Huércal – Overa: Avda. Guillermo Reina, s/n
Teléfono: 950 13 40 05

Roquetas de Mar: Pza. Doctor Marín, s/n
Teléfono: 950 32 39 74

Vera: San Cleofás, s/n
Teléfono: 950 39 21 45

Cádiz:

Avda. Andalucía, 6, 3º
Teléfono: 956 28 99 66

Campo de Gibraltar: Avda. Gesto por la Paz,
Estación 1ª planta
Teléfono: 956 58 70 13

Jerez de la Frontera: Pza. del Arenal, 20 – 40
Teléfono: 956 34 65 35

Córdoba:

Marbella, s/n
Teléfono: 957 29 76 77

Baena: Pasaje Recoletos, 8
Teléfono: 957 69 07 87

Lucena: San Pedro, 40
Teléfono: 957 50 15 50

Granada:

Avda. de la Constitución, 21, 2º

Teléfono: 958 27 21 91

Huelva:

Puerto, 28

Teléfono: 959 24 40 90

Jaén:

Paseo de la Estación, 30, 1º

Teléfono: 953 25 22 21

Málaga:

Marbella: Avda. Ricardo Soriano, 11

Teléfono: 952 77 95 44

Sevilla:

Antonio Salado, 10-12

Teléfono: 954 50 63 00

Blas Infante, 42, 2º

Teléfono: 954 27 30 03

Asturias**Gijón:**

Pintor Mariano Moré, 22 entlo.

Teléfono: 985 35 56 56

Aragón**Zaragoza:**

Costa 1

Teléfono: 976 70 01 00

Baleares

Palma de Mallorca:

Avda. Arquitecto Gaspar Bannasar, 69, 5º

Teléfono: 971 76 44 88

Canarias

Fuerteventura

Puerto del Rosario: Avda. 1º de Mayo, 33, 2º

Teléfono: 928 53 09 33

Lanzarote

Arrecife: Avda. Vargas, 4, 2º

Teléfono: 928 81 03 40

Tenerife

Santa Cruz de Tenerife: Méndez Núñez, 84, 3ª

Teléfono: 922 27 14 67

Castilla y León

Ávila:

Isaac Peral, 18 bajo

Teléfono: 920 22 56 50

Burgos:

San Pablo, 8

Teléfono: 947 25 20 80

León:

Gran Vía de San Marcos, 31

Teléfono: 987 27 06 79

Ponferrada: Avda. Valdés, 36, 1º

Teléfono: 987 41 76 64

Palencia:

Mayor Antigua, 69
Teléfono: 979 70 64 47

Salamanca:

Avda. de Mirat, 35 - 39 entreplanta, oficina A
Teléfono: 983 27 22 31

Segovia:

Avda. Fernández Ladreda, 33
Teléfono: 921 42 48 50

Soria:

Vicente Tutor, 6
Teléfono: 975 22 53 23

Valladolid:

Gamazo, 31, bajo
Teléfono: 983 21 41 85
Gamazo, 13
Teléfono: 983 32 90 84

Zamora:

Lope de Vega, 6
Teléfono: 980 51 42 91

Castilla-La Mancha**Albacete**

Hellín: Juan XXIII, 5-2º
Teléfono: 967 30 40 30

Villarrobledo: Cruz Verde, 4 dcha.
Teléfono: 967 14 20 14

Ciudad Real:

La Paz, 4

Teléfono: 926 21 14 72

Alcázar de San Juan: Hermanos Galera, 13

Teléfono: 926 54 11 74

Manzanares: Molinos de Viento, 1

Teléfono: 926 61 17 62

Tomelloso: Socuellamos, 10 bajo izda.

Teléfono: 926 50 32 12

Valdepeñas: Unión, 33, 1º

Teléfono: 926 32 06 68

Cuenca:

Hermanos Valdés, 5

Teléfono: 969 21 40 59

Motilla del Palancar / Iniesta: Alarcón 2

Teléfono: 967 54 50 11

Tarancón: Miguel Cervantes, 49

Teléfono: 969 32 20 63

Guadalajara:

Pza. de Pablo Iglesias, 2

Teléfono: 949 22 39 80

Toledo:

Carlos V, 1, 1º

Teléfono: 925 22 82 00

Concepción, 4, bajo

Teléfono: 925 25 25 18

Illescas: Pza. Mayor, 1
Teléfono: 925 22 82 00

Euskadi

San Sebastián:

Catalina de Erauso, 7
Teléfono: 943 44 58 74

Vitoria:

San Antonio, 45
Teléfono: 945 15 07 70

Galicia

A Coruña:

Fdez. Latorre, 27
Teléfono: 981 24 11 22

Ferrol: Carmen, 43
Teléfono: 981 35 00 23

Santiago de Compostela: Miguel Ferro
Caaveiro, 12 baixo
Teléfono: 981 59 09 41

Lugo:

Ronda da Muralla, 58, 1º
Teléfono: 982 23 13 25

Ourense:

Parque San Lázaro, 12 baixo
Teléfono: 988 22 61 35

Pontevedra:

Pasantería, 1
Teléfono: 986 85 84 51

La Rioja

Calahorra: Julio César, 3
Teléfono 941 13 02 94

Murcia

Cartagena: Pza. España, 12
Teléfono: 968 08 30 45

Lorca: Jerónimo Santa Fe, 38, 1º A
Teléfono: 968 46 98 70

Navarra

Pamplona: IFES. Avda. Marcelo Celayeta, 75
(Edif. IWER) entrada 4 C, 1ª planta, nave C 2
Teléfono: 948 15 31 93

Alsasua: Erkuden, 4
Teléfono: 948 46 71 20

Azagra: Filemón Losantos, 15
Teléfono: 948 67 75 85

Cadreita: Pza. del Ayuntamiento, s/n
Teléfono: 948 84 48 02

Caparroso: Pza. España, 12
Teléfono: 616 907 523

Estella: Huarte de San Juan, s/n
Teléfono: 948 55 06 40

Funes: Pza. del Ayuntamiento, s/n
Teléfono: 660 678 936

Olite: Pza. del Ayuntamiento, s/n
Teléfono: 616 907 523

Peralta: Espoz y Mina, 2
Teléfono: 948 71 32 04

San Adrián: Santa Gema, 28
Teléfono: 948 69 66 00

Sangüesa: Las Torres, 18
Teléfono: 948 43 05 32

Tafalla: Cuatro Esquinas, 1, 1º
Teléfono: 948 70 08 90

Tudela: Cuesta de la Estación, 3
Teléfono: 948 40 24 25

País Valenciano

Alicante:

Pablo Iglesias, 23
Teléfono: 965 14 87 15 - 13

Benidorm: Av. L'Aigüera (Edif. Central Park entlo.)
Teléfono: 965 86 20 11

Elche: Pza. Constitución, 3
Teléfono: 965 45 38 12

Elda: Ortega y Gasset, 23
Teléfono: 96 539 76 22

Orihuela: Ruiz Capdepón, 9 - 3r
Teléfono: 965 30 21 65 - 56 63

Torrevieja: La Pau, 115
Teléfono: 965 71 38 12

Castellón:

Pza. de les Aules, 5
Teléfono: 964 22 65 08

Villarreal: Pedro III, 4
Teléfono: 964 50 65 80

Valencia:

Alzira: Curtidors, 25
Teléfono: 962 41 27 51

Gandía: Abad Sola, 69 - 71
Teléfono: 962 86 29 98

Sagunto: Pza. Cronista Chabret, 13
Teléfono: 962 66 10 63

Recuerda que, además de estos centros, puedes acercarte a cualquier sede de UGT en España y solicitar información y asesoramiento.