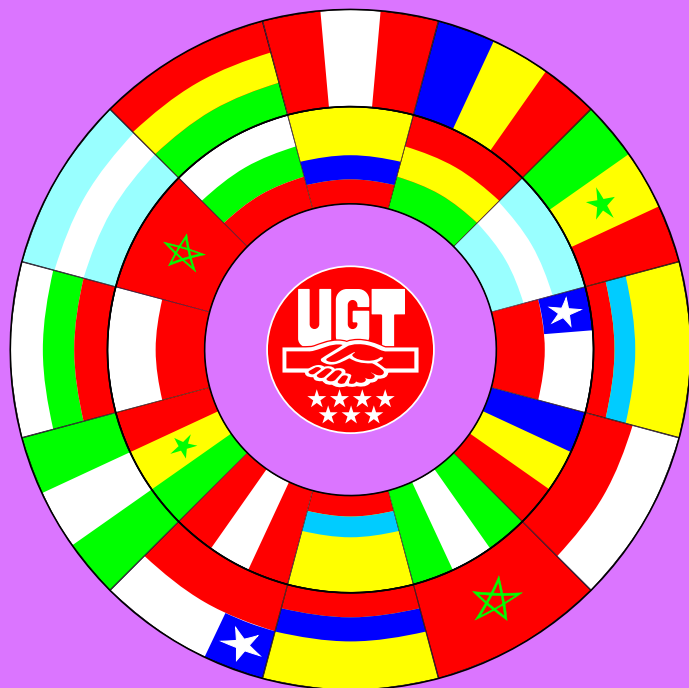


TRABAJADOR/A INMIGRANTE

¿QUÉ TE PREGUNTAS?



**SI YA TRABAJAS, PIDE TUS DERECHOS Y
LOS DE TUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS**

¡ PARTICIPA !

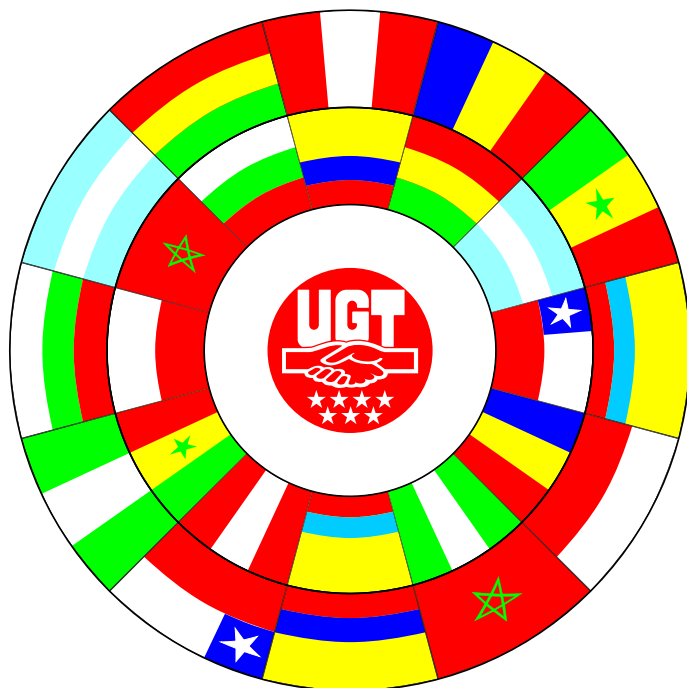


UGT
ES TU SINDICATO

Con la colaboración de:



¿QUÉ TE PREGUNTAS?



**Guía laboral
para inmigrantes**

Unión General de Trabajadores de Madrid

Realiza: Secretaría de Igualdad

Edita: Secretaría de Comunicación e Imagen

INTRODUCCIÓN

Estimadas/os compañeras/os:

La Comunidad de Madrid se ha convertido, en los últimos tiempos, en una de las regiones de mayor índice de recepción de población inmigrante. En estos momentos, podemos hablar, según los últimos datos del Padrón Municipal, de que, aproximadamente el 16% del total lo constituye población de origen extranjero.

Lo que ocurre en nuestra Comunidad no es más que el reflejo de lo acontecido en el resto del territorio español, ya que nos hemos convertido en un país receptor de población extranjera y todos los análisis hacen entrever que la tónica general va a seguir siendo esa, puesto que los desequilibrios económicos, las crisis políticas, las persecuciones por diferencias ideológicas, etc., son un caldo de cultivo importante para que las personas decidan migrar a otros territorios donde puedan mejorar sus condiciones de vida.

Desde UGT-Madrid, llevamos trabajando en el campo de las Migraciones desde hace más de 15 años y la experiencia nos avala cuando decimos que la única manera de lograr la integración social de la población inmigrante es a partir de lograr la integración en el puesto de trabajo. Si bien es cierto que en el momento de llegada la preocupación prioritaria es conseguir la documentación de estancia legal en España, cuando el trabajador ocupa su empleo empieza a percibir la diferencia entre las legislaciones de cada Estado y cómo esta situación le afecta en sus relaciones laborales.

UGT-Madrid, aboga por la igualdad de derechos y deberes entre trabajadores españoles y extranjeros, y desde ese prisma, entiende que el desconocimiento de las cuestiones básicas en materia laboral da como resultado unas situaciones y unos conflictos laborales traducidos en disfunciones salariales, jornadas por encima de los máximos legales y abusos por parte de algunos empleadores, rayanos en la más pura explotación.

El objetivo al editar la presente Guía, no es otro que dotar al trabajador inmigrante de los conocimientos básicos en materia laboral para que pueda conocer en cada momento cuál es su situación en su puesto de trabajo, saber los mecanismos para solicitar sus derechos y proporcionarle un asesoramiento

to sobre las vías de solución de los conflictos, a los que, probablemente, tendrá que enfrentarse.

Hemos pretendido que esta Guía sea un instrumento práctico y didáctico para ser utilizado por el propio trabajador y que sirva para dotarle de algunos conocimientos fundamentales en su trayectoria laboral. No se trata de hacer un Tratado de Legislación Laboral, simplemente, es plasmar por escrito las cuestiones más demandadas y que suscitan mayor interés entre las personas que son atendidas por nuestros servicios jurídicos.

Entendemos que profundizar en cada uno de los aspectos tratados por la misma será función de nuestros abogados, que valorarán caso a caso las situaciones planteadas, pero una visión general del panorama legal en España es fundamental ya que el desconocimiento crea indefensión.

Esperamos que sea de interés para las personas a las que va dirigida y confiamos en que alcance los fines para los que ha sido elaborada.

Un saludo.

José Ricardo Martínez Castro
Secretario General de UGT-Madrid

NOCIONES BÁSICAS DE ORGANIZACIÓN EN TU PAÍS DE ACOGIDA

LA FORMA POLÍTICA DE ESPAÑA COMO NACIÓN ES DE MONARQUÍA PARLAMENTARIA

Esto significa que:

El REY es el jefe del Estado español. Representa al país a nivel nacional e internacional, pero no tiene poder para Gobernar. La estructura política del Estado español está constituida por Comunidades Autónomas que tienen Estatutos de Autonomía.

Al PRESIDENTE DEL GOBIERNO lo elige el PARLAMENTO.

EL PARLAMENTO: está compuesto por representantes elegidos por los españoles mediante votación cada cuatro años. Se encarga de elaborar las leyes, aprobar los presupuestos del Estado y controlar la acción del Gobierno, además de elegir al Presidente de las Cortes. Está formada por:

- El Congreso de los Diputados: compuesto por representantes políticos elegidos por todos los españoles mediante votación libre, igual, directa y secreta en elecciones generales. Ejerce el poder legislativo: aprueba, modifica o anula las leyes.
- El Senado está compuesto por representantes de las provincias españolas, elegidos por votación de todos los españoles en elecciones generales y designados por las Comunidades Autónomas.

EL GOBIERNO: está compuesto por el Presidente, Vicepresidentes y Ministros. El Presidente es elegido por el Congreso de los Diputados. Los Vicepresidentes y Ministros los nombra el Presidente.

- El Gobierno ejerce el poder ejecutivo, es decir, pone los medios para que se cumplan las leyes, dirigiendo la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado.

EL PODER JUDICIAL: está compuesto por jueces y fiscales dirigidos por el Consejo General del Poder Judicial. Este Consejo lo preside el Presidente del Tribunal Supremo. Se encarga de hacer cumplir las leyes.

En España el Poder Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial son independientes.

El ejercicio de la política de España lo recoge la **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA** -aprobada el 27 de Diciembre de 1978- que es la ley más importante y en ella se dice que el Estado español es:

SOCIAL: porque se promueve el desarrollo de una sociedad justa.

DEMOCRÁTICO: porque el pueblo español, a través de la elección de sus representantes políticos, posee la máxima autoridad del poder público, a lo que se denomina soberanía nacional.

DE DERECHO: porque la voluntad de los españoles se recoge en leyes de cumplimiento obligatorio.

La Constitución asegura los valores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo político.

La Constitución española reconoce los derechos de reunión y asociación. También reconoce el derecho a fundar y participar en **SINDICATOS**.

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores, de libre creación y ejercicio, para la defensa y promoción de intereses económicos, sociales y profesionales.

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – UGT –

Es el primer sindicato español (creado en 1888) y una de las principales organizaciones sindicales de España. Es independiente de los partidos políticos y de las organizaciones empresariales. Agrupa a trabajadores españoles y extranjeros

UGT – MADRID Y LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

La UGT en Madrid la constituyen los trabajadores afiliados que se agrupan en secciones sindicales compuestas por trabajadores de la misma empresa. Además las secciones se agrupan en sedes en poblaciones como Alcalá de Henares, Alcobendas, Alcorcón, Aranjuez, Arganda del Rey, Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Móstoles, Parla, Pinto, San Martín de la Vega, Torrejón de Ardoz y otras.

UGT-Madrid ofrece asesoramiento y apoyo a los trabajadores inmigrantes a través de la

SECRETARÍA DE IGUALDAD
DEPARTAMENTO DE INMIGRACIÓN
Avenida de América, 25 8ª Planta. 28002- Madrid-
91 589 78 20 / 91 589 09 06
igualdad@madrid.ugt.org
http://madrid.ugt.org

UGT- Madrid cuenta con un CENTRO DE ATENCIÓN A TRABAJADORES INMIGRANTES para ayudarles a:

- > Solucionar los problemas en el trabajo: contrato y despido, salario, nómina, bajas laborales, desempleo, accidentes de trabajo y otros.
- > Encontrar trabajo público o privado.
- > Informar sobre los derechos y deberes laborales.
- > Ofrecer cursos gratuitos de formación profesional.
- > Buscar ayudas sociales: vivienda, educación, sanidad, asistencia a discapacitados y otros.

CENTRO DE ATENCIÓN A TRABAJADORES INMIGRANTES
C/ Maldonado, 53
91 590 05 80

inmigrantes@madrid.ugt.org
Metro: Diego de León o Núñez de Balboa

SI ERES TRABAJADOR/A INMIGRANTE DEBES SABER QUE:

**SI YA ESTÁS TRABAJANDO EN ESPAÑA,
TIENES LOS MISMOS DERECHOS Y
OBLIGACIONES QUE CUALQUIER OTRO
TRABAJADOR, AL MARGEN DE TU
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE
ESTANCIA.**

**CUANDO DISPONES DE AUTORIZACIÓN
PARA TRABAJAR, ES MÁS FÁCIL DEFEN-
DER TUS INTERESES, PERO LOS TRIBU-
NALES ESPAÑOLES ESTÁN RECONO-
CIENDO CON SUS SENTENCIAS ESTOS
DERECHOS LABORALES BÁSICOS E
IRRENUNCIABLES.**

DEFIENDE TUS DERECHOS

PARTICIPA



¡¡ TOD@S JUNTOS PODEMOS!!

¿QUÉ DERECHOS LABORALES TENGO?

Los trabajadores tenemos como derechos básicos los siguientes:

- Al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- A la libre sindicación.
- A la negociación colectiva.
- A la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- A ejercer el derecho a la huelga y a reunirme con mis compañeros.
- A la participación en la empresa.
- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminado por razón de sexo, estado civil, origen étnico o racial, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o lengua, en ningún punto del Estado Español.

¿QUÉ DEBERES TENGO?

- Cumplir con las obligaciones propias de mi puesto de trabajo.
- Observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Cumplir las órdenes del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad y cuantas se deriven del contrato de trabajo.

¿QUÉ NOCIONES BÁSICAS DEBO CONOCER PARA DEFENDER MIS INTERESES LABORALES?

CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que nos obligamos a la prestación de determinados servicios a cambio de una retribución o salario. Existen muchos tipos de contratos, todos válidos, según el ordenamiento jurídico español, aunque cada uno de ellos mantiene unas características específicas.

Los más habituales son: *contrato indefinido, el de formación, el de prácticas, el de obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de la producción, el de relevo, a tiempo parcial...*

Es muy importante que conozcas:

- Que la mayoría de los contratos laborales, ha de formalizarse por escrito y que tú debes tener una copia del mismo. Esta copia te puede servir como prueba de la existencia de una relación laboral válida para la defensa de tus intereses.
- Que, en el contenido del contrato de trabajo se debe hacer constar, al menos, la identidad de las partes, la fecha del comienzo de la relación laboral y la finalización de la misma, la categoría profesional, la cuantía de tu salario, la distribución de la jornada laboral y el convenio aplicable a tu puesto de trabajo. Aunque la norma básica para cualquier trabajador es el Estatuto de los Trabajadores, los convenios pactados para tu sector laboral pueden mejorar las condiciones concretas de tu ocupación y es la legislación directamente aplicable para tu situación laboral en la empresa.
- Que, aunque no es obligatorio el periodo de prueba, la mayoría de los contratos de trabajo lo hace figurar.

¿QUÉ ES EL SALARIO Y CUÁLES SON LOS CONCEPTOS QUE LO CONSTITUYEN?

El salario es *tu sueldo*, es decir, el conjunto de las percepciones económicas que tú recibes por la prestación de los servicios realizados en tu empresa. El salario puede ser **bruto o neto**.

Debes conocer el significado del salario neto porque será la cantidad con la que tú habitualmente deberás sufragar tus gastos mensuales, ya que es el salario bruto menos las cantidades sustraídas del mismo en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social e impuesto sobre la Renta. Por tanto, tú estás contribuyendo a la Seguridad Social con una parte de tu salario bruto que se descuenta mensualmente para hacer frente a las contingencias de enfermedades comunes y enfermedades laborales y para la posible prestación por desempleo y la formación profesional.

El salario está compuesto por **el salario base y los complementos salariales**, relativos a tu antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, dietas...

Se te debe abonar en la fecha y en el lugar que hayáis establecido o que se tenga por costumbre en tu empresa, han de entregarte en ese mismo acto un

justificante o recibo del mismo (nóminas), podrás pedir anticipos del mismo a cuenta, en función a lo que diga tu Convenio, si existe un retraso en el pago del mismo, podrás solicitar unos intereses por demora.

Si pasa el tiempo y no recibes el pago de tu salario, debes proceder a realizar una **reclamación de cantidad** ante los Organismos oportunos a través del cual se pretende lograr el pago de las cantidades adeudadas, así como los intereses de demora. Estos créditos se reconocen como preferentes, respecto a cualquier otra deuda que pueda tener tu empresario.

JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Es el tiempo de trabajo y permanencia que tú hayas convenido en el contrato. De cualquier manera, no podrá exceder de 40 horas semanales y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, debe mediar, al menos, un periodo mínimo de 12 horas.

Tienen la consideración de horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada ordinaria. Precisamente por su carácter excepcional han de ser pagadas por encima de la hora considerada normal u ordinaria. Deben reflejarse en la nómina y su ejecución tendrá carácter voluntario, salvo pacto en contrario.

ES FUNDAMENTAL QUE CONOZCAS CUAL ES TU CONVENIO

El convenio se constituye en el marco legal directamente aplicable a las condiciones de trabajo concretas de tu empresa o de tu sector laboral.

Será diferente según el sector en el que trabajes en cada momento concreto.

No es lo mismo tu trabajo en la Hostelería que en la Construcción que en el Servicio Doméstico, aunque existe una normativa básica recogida en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que no podrá ser vulnerada por ningún Convenio y que respeta los mínimos legales. Los Convenios en todo caso siempre mejoran esos mínimos y pormenorizan, de una manera más concreta las materias que deben regular.

Deberás acudir a tu Convenio para saber exactamente cuáles son los días que te podrás ausentar de tu puesto de trabajo, sin menoscabo económico en tu salario. Estos se denominan permisos retribuidos y están determinados de una forma clara y precisa. Debes conocer cuáles son los más habituales y cómo debes solicitarlos, según las normas de tu empresa, ya que, a veces, el

disfrute de los mismos supone una de las principales fuentes de conflicto entre el empresario y el trabajador.

- Vacaciones, que, salvo mejora del propio Convenio aplicable a tu caso, serán de 30 días naturales por año trabajado, que se fijarán de común acuerdo entre empresario y trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos. En caso de desacuerdo, la jurisdicción competente fijará la fecha de disfrute. El procedimiento será sumario y preferente y la decisión inapelable.
- 15 días en el caso de que contraigas matrimonio.
- Por nacimiento de hijos.
 - Permiso por maternidad: 16 semanas
 - Permiso por paternidad: 15 días
- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad.
- Para acudir a visitas médicas.
- Para acudir a gestiones personales que tengan que ser ejecutadas por el propio trabajador.
- Para la realización de exámenes, etc....

Lógicamente, tendrás que justificar los motivos por los que los solicitas, por lo que no debes olvidar pedir ante los Organismos oportunos las pruebas de la veracidad de lo que has pedido.

¡ANTES, INFORMATE SIEMPRE!

¿PUEDO ABANDONAR MI PUESTO DE TRABAJO EN CUALQUIER MOMENTO?

Sí, y además no tienes por qué justificar el motivo de tu decisión pero deberás preavisar a tu empresario con el tiempo suficiente para que te reemplace.

Esto se llama legalmente **preaviso**, que es recomendable formules por escrito y en duplicado firmado por ambas partes para que quede constancia de que lo has notificado con el tiempo reglamentario.

Lo habitual es que preavises con unos 15 días de anticipación, excepto si trabajas en el Servicio Doméstico que será de 7 días.

En el caso contrario, el empresario podrá descontarte en tu liquidación el importe económico correspondiente a los días que no hayas preavisado o una indemnización por los daños y perjuicios que le hayas podido ocasionar.

Debes saber que, llegado el caso, esta medida es totalmente legal por parte de la empresa.

¿TENGO DERECHO A LA LIQUIDACIÓN?

Finalizada la relación laboral, por los motivos que sean, tu empresario debe pagarte:

- Los días del mes que hayas trabajado y no cobrado.
- La parte proporcional a las pagas extraordinarias. Salvo mejora del Convenio, son dos y suelen corresponder con las Navidades y el verano.
- Los días de vacaciones que no hayan sido disfrutados.

Es diferente hablar de liquidación que de indemnización, aunque es habitual la confusión entre ambos términos. La indemnización es una cantidad fijada en el juicio o en conciliación por alguna actuación irregular por parte de la empresa (despido improcedente...).

Hemos visto qué pasa si es el trabajador quien, de forma voluntaria, decide romper la relación laboral, pero si es el empresario quien despide las consecuencias para ti, serán radicalmente distintas.

¿SE CONSIDERA DESPIDO LA NO RENOVACIÓN DE MI CONTRATO?

No. Una de las causas por las que se rompe la relación laboral es porque el contrato que firmaste es de duración determinada o para la realización de una obra o servicio concreto. Finalizada la obra o trascurrido el tiempo por el que te comprometes con la empresa, el empleador te comunicará por escrito la finalización del mismo y esta situación, en principio, no se considera despido.

Ante ello, podrás ver la posibilidad de percibir prestación o subsidio por desempleo, en función del tiempo que tengas cotizado a la Seguridad Social.

¿CÓMO SÉ QUE ESTOY ANTE UN DESPIDO?

El despido puede venir motivado por las siguientes causas:

- Podrá ser disciplinario cuando se hayan producido
 - Faltas de asistencia o puntualidad en el trabajo, sin justificar.

- Desobediencia en el trabajo, así como ofensas
 - Abuso de confianza.
 - Disminución del rendimiento en el trabajo...
- El despido por causas objetivas podrá darse por:
- Falta de aptitud del trabajador o de adaptación a las modificaciones técnicas.
 - Absentismo laboral.
 - Causas económicas.

Es fundamental que seas consciente de que bajo ningún concepto, te podrán despedir por razón de sexo, con una especial protección hacia la mujer embarazada. Si fuese despedida por ese motivo, éste se declarará nulo de pleno derecho.

Acude a UGT, donde te informaremos de los derechos que tienes y, en caso necesario, te ayudaremos a formular las reclamaciones correspondientes.

No olvides que en España y con la legislación laboral que te ampara, debemos respetar los plazos para la interposición de las reclamaciones pertinentes. Es posible que tu caso sea de una gran injusticia, pero si reclamas fuera de tiempo incurres en un defecto de forma que impediría a los Tribunales aceptar tus peticiones.

Para reclamar cantidades a la empresa porque no se te haya abonado las cantidades pactadas, dispones de **UN AÑO**.

Si lo que quieres es reclamar por **DESPIDO**, tienes un plazo de 20 días a contar desde el día siguiente a los hechos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE MI COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL?

La Seguridad Social es el sistema público de protección social que existe en España. Se nutre económicamente, entre otras partidas presupuestarias, de las cuotas de todos los trabajadores que son sustraídas de nuestros salarios brutos. Por tu condición de trabajador inmigrante, es importante que estés dado de alta para las renovaciones de los permisos de trabajo ya que la Administración Española renovará tu documentación en función de que puedas justificar una ocupación regular y estable.

Al margen de la importancia de esta cuestión, también debes saber que por tu condición de afiliado a la Seguridad Social tienes derecho a percibir prestacio-

nes derivadas de cualquier incidencia que te pueda ocurrir como trabajador (enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral, baja por maternidad, prestación por desempleo, subsidio por desempleo....). Por tanto, considéralo como **UN DERECHO Y UN DEBER** que tú tienes y del que puedes y debes hacer uso cuando te corresponda.

Como puedes ver, la normativa laboral aplicable a tu situación no puede ni debe ser distinta a la de cualquier otro trabajador porque el tratamiento legal se refiere a trabajadores en general, sin diferencias respecto al país de origen o de nacimiento. Si así fuera, nos encontraríamos con una discriminación en el puesto de trabajo y ese motivo sería suficiente para presentar la correspondiente denuncia ante los Tribunales.

Veamos ahora cuáles son las cuestiones específicas que sí se refieren, de forma exclusiva, a los trabajadores inmigrantes y que debes conocer para tu integración social y laboral en España.

LLEVO EN ESPAÑA DOS AÑOS, ¿PUEDO OBTENER MI DOCUMENTACIÓN?

En principio no, salvo que puedas acogerte a algunos de los supuestos excepcionales que la Ley contempla, tales como el arraigo social o laboral, haber sido víctima de delitos racistas o de violencia de género, padecer una grave enfermedad de carácter crónico, etc. Si no estás en alguna de estas situaciones, tendrás que valorar volver al país de origen y desde allí que el empleador te reclame ofreciéndote un puesto de trabajo. Debes conocer que la existencia de deudas a la Seguridad o a Hacienda por parte de la empresa repercute directamente en la concesión de tu autorización de trabajo y que, salvo que tengas preferencia, se te aplicara el **Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura**. Este Catálogo se revisa cada tres meses y recoge los puestos de trabajo que, en cada provincia, se necesitan cubrir.

Si decides no volver a tu país, tendrás que permanecer en España de forma continuada durante, al menos, tres años, contar con un contrato de trabajo y justificar tu grado de arraigo en España a través de un informe realizado por los Servicios Sociales de zona.

¿CÓMO SERÁ MI PRIMER PERMISO DE TRABAJO?

Los permisos de trabajo iniciales; es decir, los que se conceden por primera vez se caracterizan por tener una duración de **un año**, y van limitados al ejercicio de una actividad laboral en la provincia donde esté el puesto de trabajo y al sector laboral correspondiente a la oferta de empleo presentada. Como norma general, debes recordar que no te conviene solicitar la modificación de ámbito geográfico ni de actividad durante la vigencia de la primera tarjeta.

No se les limitará a los trabajadores que estén incluidos en algunos de los supuestos específicos, tales como ser cónyuge o hijo de residente legal con tarjeta renovada, tener a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española, ser nieto de español, ser nacional de Perú o Chile, en virtud de Convenios Internacionales, entre otros.

¿CUÁNDO TENGO QUE RENOVAR?

La renovación de tu permiso de trabajo tienes que hacerla a partir de los **60 días previos** de la fecha de caducidad e, incluso, se te permitirá hacerlo en los **tres meses posteriores** a la misma. La presentación de la solicitud de renovación amplía la validez de la autorización caducada hasta que llegue la resolución de concesión de la renovación, se considera, por tanto, **una prórroga legal del permiso de trabajo**.

Para poder renovar tu documentación, debes saber que debes justificar la realización de una ocupación regular y estable. Se te exigirá, al menos, **seis meses cotizados a la Seguridad Social** que se probará aportando un certificado de vida laboral. Si tienes menos meses cotizados, deberás acreditar que la causa de ello ha sido por motivos ajenos a tu voluntad, que estás o has participado en una búsqueda activa de empleo o que ahora tienes un contrato en vigor. También renovarás cuando estés cobrando prestación por desempleo u otra prestación asistencial de carácter público.

Recuerda que **la primera tarjeta será por un año**, la siguiente (primera renovación), será por **dos años**; la siguiente (segunda renovación) será por **otros dos años**. Cuando puedas justificar **cinco años consecutivos de residencia legal, te corresponderá la tarjeta permanente**, que es una autorización de residencia que te permitirá trabajar tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

SIENDO EXTRANJERO, ¿PODRÉ COBRAR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?

La normativa al respecto no hace distinción alguna entre trabajadores españoles y extranjeros. Para cobrar la prestación por desempleo necesitas tener cotizados al menos 360 días en los últimos 6 años. Para que te hagas un cálculo aproximado: **por cada año cotizado, cobrarás cuatro meses de prestación**, en función de la base de cotización que hayas tenido.

Para solicitar el cobro de tu prestación, debes cumplir algunas formalidades:

- inscribirte como demandante de empleo y solicitar la prestación en la Oficina del INEM que te corresponda en los 15 días hábiles siguientes al día en que haya finalizado tu trabajo o te hayan comunicado el despido.
- por otra parte, deberás comprometerte a la búsqueda activa de empleo, acudiendo a las entrevistas concertadas por tu perfil profesional y haciendo los cursos de formación acorde con tus expectativas.

Recuerda que, cuando eres tú, quien, voluntariamente, abandona el puesto de trabajo, o firmas, por desconocimiento, amenazas o coacciones un documento bajo la forma de “baja voluntaria”, no podrás cobrar la prestación por desempleo.

¿CUÁNDO PODRÉ TRAER A MIS HIJOS MENORES DE EDAD?

Para que puedas traer a tus familiares directos (cónyuges, ascendientes y descendientes menores de edad), tendrás que empezar a tramitar un procedimiento administrativo, llamado **reagrupación familiar**. A partir de ese momento, tú serás el **reagrupante** y los familiares a los que quieres traer serán los **reagrupados**. Todos ellos deberán cumplir algunas formalidades.

El reagrupante debe ser titular de un permiso de trabajo y residencia ya renovado, debe contar con medios económicos suficientes que justifiquen su solvencia para el mantenimiento de su familia y debe tener una vivienda que reúna las condiciones habituales de habitabilidad.

Además de esto, tendrás que aportar la documentación que justifique el parentesco que te une con el reagrupado y una copia del pasaporte del mismo. Serían muy favorables para la resolución del expediente los comprobantes de envío de dinero, como prueba de la dependencia económica del reagrupado respecto a ti. Con todo ello, deberás acudir a la Delegación del Gobierno y realizar la oportuna solicitud de residencia en virtud de la reagrupación familiar y

cuando te contesten, enviar la resolución al país de origen, a fin de solicitar el correspondiente visado por reagrupación familiar.

Debes saber que el permiso de residencia obtenido a través de este procedimiento, servirá sólo para residir legalmente en España y no para la realización de actividades laborales. Si el familiar a quien te vas a traer, quisiera, posteriormente, trabajar, deberá solicitar una autorización de trabajo independiente a la tuya.

YA TENGO RESIDENCIA LEGAL, PERO MIS HIJOS TODAVÍA NO, ¿QUÉ PUEDO HACER?

En primer lugar, es fundamental saber el tiempo que tus hijos llevan en España. Si están más de dos años y los tienes escolarizados, podrás obtener una autorización de residencia para ellos, siempre que acredites que dispones de medios económicos y de una vivienda adecuada. Esta residencia estará vinculada a la tuya, por tanto, si tú la perdieras, los niños también la perderían.

SIENDO ESTUDIANTE, ¿PUEDO TRABAJAR?

No debes olvidar que la tarjeta de estudiante ha sido concedida, en principio, para la realización de unos estudios, por lo que podrás trabajar pero con limitaciones y siempre que el trabajo no suponga un menoscabo en tus estudios. Es por ello, por lo que tendrás que optar por jornadas reducidas a tiempo parcial o si es a jornada completa, ésta no podrá coincidir con los periodos lectivos, ajustándote a los periodos de vacaciones de tu Centro Escolar o Universidad.

Para comenzar el ejercicio de la actividad lucrativa, tienes que solicitar la correspondiente **autorización para trabajar**, con la oferta de empleo que te proporcione la empresa junto con el resto de la documentación habitual; es decir, documento nacional de identidad del empleador, CIF, escritura de constitución, número de inscripción de la empresa en Seguridad Social, etc.

Recuerda que no estás solicitando un permiso de trabajo, sino sólo una autorización administrativa vinculada a tu tarjeta de estudiante. Si, por cualquier incidencia, no pudieras renovar tu condición de estancia por estudios, perderías la autorización de trabajo. Este tipo de autorización, cuando se te conceda, no tendrá límite geográfico y, por tanto, podrías trabajar en cualquier parte del territorio español.

¿QUÉ PASARÁ CUANDO ACABE LOS ESTUDIOS? ¿PUEDO QUEDARME A TRABAJAR?

Depende, ya que debes cumplir determinados requisitos:

- Haber permanecido como titular de un permiso de estudiante, al menos durante tres años consecutivos.
- Haber realizado con buen aprovechamiento los estudios para los que viniste a España. A este respecto, tendrás que aportar los justificantes de los estudios cursados y tu expediente académico.
- No haber sido becado por organismos públicos o privados.

Si en tus circunstancias personales, reúnes estos requisitos, podrás solicitar un permiso de trabajo y residencia de carácter inicial, sin aplicación de la situación nacional de empleo y para el que no deberás solicitar visado, con lo que no debes volver a tu país de origen para la obtención del mismo.

¿ES NECESARIA LA HOMOLOGACIÓN DE MIS ESTUDIOS?

Sí. Ten en cuenta que no podrás ejercer tu profesión para la que has estudiado en un país extranjero, si previamente no has homologado tu titulación universitaria y si no te has colegiado, en el supuesto de que fuera obligatoria.

La homologación no es más que la declaración de equivalencia de que los estudios cursados en un país extranjero corresponden al nivel y al grado académico de los cursados en España.

Esta homologación deberás solicitarla en:

- Las Consejerías de Educación y Ciencia de las Embajadas o Consulados españoles en los países de origen.
- Las Áreas de Educación de las Comunidades Autónomas y las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia y Deporte en Ceuta y Melilla.
- La Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones.

Esta solicitud de homologación de tus estudios es todo un procedimiento administrativo, que puede dar como resultado una homologación total y completa, una denegación e incluso la obligación de tener que superar algún examen previo. También se te puede presentar la opción de que te convaliden algunas de las asignaturas del plan de estudios, con la consiguiente responsabilidad de finalizar aquellas que no hayan sido validadas. Si para el ejercicio de tu profe-

sión, es necesaria tu colegiación, deberás hacerlo, cuando así se requiera. De otro modo, podrían demandarte por intrusismo profesional e inhabilitarte para ejercer.

¿ES NECESARIO QUE SOLICITE LA NACIONALIDAD ESPAÑOLA?

No, la petición de nacionalidad es algo voluntario que cada persona podrá hacer o no. Puedes ser residente legal en España el tiempo que consideres conveniente y, en ningún caso, te obligarán a tener nacionalidad española. De cualquier forma, y siempre que cumplas con los requisitos que la ley te marca, podrás solicitarla en base a la acreditación de un tiempo de residencia legal mínimo. Así, debes saber que los plazos de residencia son los siguientes:

- 2 años, si eres natural de país iberoamericano, filipino, ecuatoguineano, portugués o sefardí.
- 5 años, para el supuesto de ser refugiado político, reconocido como tal legalmente.
- 10 años, en el resto de las situaciones.

Se te aplicará el plazo abreviado de 1 año, en los siguientes supuestos:

- haber nacido en territorio español.
- haber estado sujeto a la tutela, guarda o acogimiento de un ciudadano o institución española, al menos durante dos años consecutivos.
- si llevas casado 1 año con ciudadano español, siempre que no estéis separados.
- si eres viudo de un ciudadano español, siempre que en el momento del fallecimiento, no estuviéseis separados.
- si has nacido en el extranjero, pero tu madre o padre, abuelo o abuela, hubieran sido originariamente españoles.

La solicitud de nacionalidad se presenta en el Registro Civil de tu lugar de residencia y si te encuentras en el país de origen, ante el Consulado Español.

¿EN QUÉ MEDIDA ME AFECTA LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

La nueva Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto un paso cualitativo para el avance hacia la Igualdad de derechos entre ambos sexos. Los Planes de Igualdad, obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadores, necesitan de los representantes sindicales y afiliados para que estos derechos se conviertan en realidad.

Vuestra afiliación a UGT es fundamental para remover los obstáculos que las mujeres tenemos para entrar en el mercado de trabajo y desarrollarnos en igualdad de condiciones que los varones.

Veamos algunos de los derechos establecidos con esta nueva Ley:

1. te pertenecen **16 semanas de permiso por maternidad. Se amplía en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.**
2. **15 días de derecho de paternidad.**
3. **Reducción de jornada por cuidado de menores de 8 años desde un octavo de tu jornada laboral hasta la mitad de la misma.**

REQUISITOS PARA LA COTIZACIÓN PREVIA DEL DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN (ANTES 180 DÍAS)

- **Madres menores de 21 años, no se exige cotización previa alguna.** Siempre que estén afiliadas y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia protegida.
- **Madres entre 21 y 26 años,** se exigen **90 días** cotizados **en los 7 años anteriores** al nacimiento, adopción o acogida, **o 180 días en toda la vida laboral.**
- **Madres mayores de 26 años,** se exigen **180 días** cotizados **en los 7 años anteriores** al nacimiento, adopción o acogida **o 360 días en toda la vida laboral.**

SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA

- **Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM, durante las 6 primeras semanas** (42 días naturales).

A EFECTOS DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN E INCAPACIDAD PERMANENTE

Se contará, para la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días más completos por cada parto de un solo hijo, y de 14 días más a partir del segundo. Este incluido, si el parto hubiera sido múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la Trabajadora (ANTES EL 75%).

EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, OBSTÁCULOS PARA LA PROMOCIÓN LABORAL, etc.)

Se modifica la carga de la prueba, es decir, antes era la persona discriminada quien tenía que demostrar la situación a la que estaba sometida, ahora, sólo ha de aportar indicios (informes psicológicos o sociales...), de tal manera, que es el presunto autor de los hechos quien ha de demostrar su no culpabilidad.

Además, tienes derecho a:

- Ser consultada y a participar en materia de prevención, con la obligación del empresario de consultar y facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras.
- Ser informada de los riesgos generales de la empresa y de los específicos de tu puesto de trabajo.
- Tener una vigilancia periódica de tu estado de salud, así como la obligación del empresario de realizar los oportunos reconocimientos médicos, de manera periódica y específica.
- Adaptar el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las características específicas de los trabajadores/as, así como la obligación del empresario de proteger a colectivos especialmente sensibles.

Tu afiliación es imprescindible para seguir avanzando hacia la igualdad real entre hombres y mujeres y entre trabajadores inmigrantes y autóctonos.

Con esta Guía Básica, hemos intentado aclarar las dudas más habituales que se te puedan plantear durante tu trayectoria laboral. Somos conscientes de que debes saber más temas que inciden directamente en tus relaciones laborales y que marcan tu conciencia como trabajador en España.

**ES IMPORTANTE QUE ESTÉS
CORRECTAMENTE INFORMADO.**



**CONFÍA EN NOSOTROS Y PARTICIPA
AYUDANDO A OTROS COMPAÑEROS.**

TRABAJADORES/AS INMIGRANTES Y PREVENCIÓN

TRABAJAR NO PUEDE PONER EN PELIGRO NI PERJUDICAR TU SALUD

Con carácter general, los/as trabajadores/as inmigrantes sufren elementos de precariedad añadida a los que afectan a los ciudadanos españoles. La falta de arraigo cultural y social, el desconocimiento del idioma, las actitudes xenófobas y racistas de algunos sectores sociales, hacen de los inmigrantes, en muchas ocasiones, no sólo trabajadores/as en precario, sino incluso “ciudadanos en precario”.

No reciben ningún tipo de formación e información sobre los riesgos a los que se les somete en los lugares de trabajo, a pesar de la obligación legal que tiene el empleador de hacer llegar una información de forma comprensible para todos los trabajadores/as.

COMO TRABAJADOR/A TIENES DERECHO A:

La vigilancia de la salud

Puedes exigir reconocimientos médicos periódicos y específicos, teniendo en cuenta los riesgos a los que vayas a estar expuesto/a en tu trabajo, para controlar el estado de tu salud.

Los **reconocimientos médicos** se harán de forma **voluntaria** siempre y cuando la actividad que realices no suponga un peligro para tú salud y/o para la de terceros, siempre bajo tu consentimiento; antes de incorporarte a tu puesto de trabajo y de forma periódica durante el tiempo que permanezcas en el mismo y cuando se produzca una variación de la tarea (por ejemplo se han introducido materiales y/o equipos nuevos que debes manejar).

Tienes derecho a conocer los resultados de las pruebas y a que se respete en todo momento tu intimidad. **Los resultados son confidenciales y no pueden usarse para discriminar o perjudicar al trabajador/a.**

Adaptación del puesto de trabajo

El puesto de trabajo tiene que adaptarse a cada trabajador/a, a las características personales y físicas, teniendo en cuenta los espacios de trabajo, insta-

laciones, mesas, sillas, Equipos de Protección Individual (gafas, cascos, guantes, calzado), etc.

Para los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos como los discapacitados, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores, etc., se deberá adaptar el puesto de trabajo a sus condiciones y circunstancias personales.

Con las trabajadoras embarazadas, tras el parto reciente, o en periodo de lactancia, esta circunstancia se tendrá en consideración de forma especial de tal manera que las trabajadoras no pueden realizar actividades que supongan un riesgo para su salud o para la de su hijo, de tal modo, que el empresario debe garantizar la seguridad de la trabajadora mediante un cambio de sus funciones y de aquellas actividades especialmente peligrosas, como por ejemplo los trabajos a turnos y el trabajo nocturno, de no poder producirse ese cambio, a la trabajadora se le permitirá la baja por embarazo sin perder ninguno de los derechos. Tienen derecho a ausentarse de su puesto para realizar los exámenes médicos oportunos o las técnicas de preparación al parto, sin dejar de percibir su salario correspondiente.

Información y formación

Como trabajador/a, tienes derecho a ser informado antes de incorporarte a tu trabajo, de los riesgos a los que vayas a estar expuesto y de las medidas disponibles para evitarlos.

Toda la formación e información que recibas, así como las instrucciones verbales, se transmitirán **de forma clara y comprensible para el/la trabajador/a inmigrante, teniendo en cuenta la diferencia del idioma o la cultura.**

Consulta y participación

Tienes derecho a dar tu opinión sobre los riesgos y medidas de protección que existan en tu puesto de trabajo, así como a participar con tus propuestas para solucionarlos.

Para resolver tus dudas o sugerencias, debes acudir a tu Delegado de Prevención o Representante Sindical.

Si perteneces a una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)**, todos estos derechos te corresponden igual que a los demás trabajadores/as de la empresa, pues el empresario está obligado a proteger la seguridad y salud de **TODOS LOS TRABAJADORES/AS**, sin exclusión ni discriminación alguna.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A

La ley obliga al empresario a **garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as**, para ello deberá llevar a cabo una serie de actuaciones:

- **Evaluar** los riesgos de tu puesto de trabajo e **informarte** de ellos, así como de las medidas para prevenirlos y de las acciones que se tienen que poner en marcha en los casos de emergencia y evacuación.
- **Formarte** de manera clara y comprensible del modo más correcto de evitar los accidentes. Darte instrucciones para utilizar de forma segura las máquinas, herramientas y equipos de protección.
- Debe eliminar los riesgos que existan en tu puesto de trabajo o si no es posible, reducirlos mediante la colocación de **protecciones colectivas** (barandillas, redes, extractores, señalización...).
- Debe entregarte de forma gratuita, antes de comenzar tu trabajo, los **Equipos de protección Individual (EPI)** adecuados: gafas, guantes, cascos, mascarillas, etc. y explicarte de forma clara y comprensible cómo utilizarlos correctamente.
- Tener en cuenta las opiniones de /as trabajadores/as a la hora de tomar decisiones en materia de prevención de riesgos y facilitar su **participación** para mejorar las condiciones de trabajo.
- Realizar **reconocimientos médicos** periódicos y específicos, y tener especial consideración con los/as trabajadores/as discapacitados, embarazadas y menores, a la hora de adaptar y acondicionar sus puestos de trabajo.
- En todos los centros de trabajo debe haber como mínimo un botiquín con material de primeros auxilios para los casos de accidente.
- Debe escuchar la opinión de los/as trabajadores/as antes de tomar decisiones en materia de prevención y facilitar su participación para mejorar entre todos las condiciones de trabajo.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR/A

Por tu parte, como trabajador/a, y para evitar que se produzcan accidentes durante la realización de tu trabajo debes tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Respeta las señales de seguridad que existan en el centro de trabajo.
- Sigue las instrucciones recibidas en el manejo de máquinas, Equipos de Protección Individual (EPI) y sustancias peligrosas.

- Utiliza las protecciones de seguridad y resguardos instalados en las máquinas y herramientas de trabajo. Nunca los retires o inutilices.
- Cuida y mantén en buen estado los equipos de trabajo que te entreguen.
- Informa inmediatamente a tus responsables de cualquier situación de riesgo que te encuentres.
- Ten en cuenta que trabajar más deprisa o sin protecciones puede suponer poner en peligro tu seguridad y tu salud.

RECUERDA

La Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid a través de la

**OFICINA TÉCNICA PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
C/Alcántara, 67/69, bajo derecho
900 36 36 37**

presta los siguientes servicios:

- Información, sensibilización y asesoramiento.
- Formación específica.
- Elaboración de material específico sobre prevención de riesgos laborales.
- Apoyo y asesoramiento a delegados/as de prevención.
- Asesoramiento a colectivos específicos como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad e inmigrantes.
- Asesoramiento sobre Riesgos Psicosociales: acoso psicológico, burnout, violencia en el trabajo, etc.
- Investigación de accidentes laborales.
- Asesoramiento sindical en materia de negociación colectiva.
- Asesoría Jurídica en Materia Penal.
- Red de delegados (SARIASTEC).

LA FORMACIÓN EN UGT- MADRID

UGT-Madrid ofrece a los trabajadores de Madrid, tanto desempleados como en activo, una amplia variedad de cursos totalmente Gratuitos que te van a permitir adquirir nuevas habilidades profesionales o mejorar las que ya tienes. UGT-Madrid realiza la formación principalmente a través de su Centro de Formación, llamado Masercisa y situado en la C/ Maldonado, 53, 28006 Madrid

Masercisa dispone de una gran experiencia así como de unas estupendas instalaciones que permiten ofrecer a los trabajadores una formación de gran calidad. La formación que ofrece Masercisa se divide en dos grandes grupos:

1. Formación para trabajadores en activo (**Formación continua**)
2. Formación para trabajadores desempleados (**Formación ocupacional**)

En ambos casos, y entre otras, las materias que se imparten son informática y programas informativos, ofimática (Word, Excel, Access, etc..) Internet, idiomas, diseño gráfico nóminas y relaciones laborales, contabilidad, facturación, fiscalidad, gestión económica financiera, gestión de Pymes, electricidad, marketing, técnicas de venta, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, instalador y administración de redes, atención al cliente, organización del trabajo, obtención del carné de conducir, o manipulador de alimentos.

Para un listado completo de nuestros cursos puedes acudir a nuestra página web www.masercisa.es o bien venir directamente a nuestras oficinas.

En el caso de la **FORMACIÓN CONTINUA**, y para contabilizar tu horario laboral con las clases, la formación puede ser a distancia, teleformación (necesitas disponer de Internet) presencia, o mixta (unos días la clase será presencial, y otras mediante teleformación)

- Los requisitos para poder acceder a estos cursos son: ser trabajador en activo en una empresa de la Comunidad de Madrid (se acredita esta circunstancia mediante una copia de la nómina) , tener permiso de trabajo, y estar dado de alta en la seguridad social)

La **FORMACIÓN OCUPACIONAL**, dirigida a trabajadores desempleados residentes en la comunidad de Madrid, busca ofrecer al trabajador los conocimientos necesarios para poder desempeñar el trabajo, con cursos extensos y de calidad. La formación siempre es presencial.

- Los requisitos para poder acceder a esta formación son : estar en situación legal de desempleo y tener de trabajo.

Naturalmente, si has concluido el curso con aprovechamiento, te daremos el diploma que acredite la superación de curso

Para cualquier duda o concluido, nos puedes localizar en :

MASERCISA, SAU
C/ Maldonado, 53. 1ª planta. 28006 Madrid
91 745 45 30

Horario:

de lunes a Viernes: de 9:00 a 14:30 horas y de 16:00 a 18:30 horas

O bien en nuestra página Web:

www.masercisa.es

DIRECCIONES DE INTERÉS

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT

F.E.T.E (Enseñanza)

Avda de América, 25. 3ª planta

Centralita: 91 589 73 83

Fax: 91 589 73 78

fete@madrid.ugt.org

ENSEÑANZA PRIVADA; PÚBLICA; UNIVERSITARIA Y PERSONAL DE ADMÓN Y SERVICIOS

T. C. M (Transportes, Comunicación y Mar)

Avda de América, 25. 7ª planta

Centralita: 91 589 78 41

Fax: 91 589 74 05

sorganizacion@fetcm.ugt.org

Carreteras: 91 589 74 02

Aéreo: 91 589 74 03

Ferrovionario: 91 589 74 01

Comunicaciones: 91 589 74 55

Autónomos: 91 433 38 10 – C/ Comercio, 5. Local 5

AÉREO, CARRETERAS Y URBANOS, COMUNICACIONES, FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

FSP (Servicios Públicos)

C/ Miguel Yuste, 17

Centralita: 91 589 70 30

Fax: 91 589 74 05

fsp_organizacion@madrid.ugt.org

Admón. Local: 91 589 70 57

A. Gral. Estado: 91 589 70 60

Salud y S. S -S.: 91 589 70 51

Autónomos: 91 433 38 10

S. Comunidad: 91 589 70 62

Postal: 91 589 70 55

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, ADMINISTRACIÓN LOCAL; POSTAL, SALUD Y SERVICIOS SANITARIOS, SERVICIOS A LA COMUNIDAD

MCA. (Metal, construcción y afines)

Avda de América, 25, 5ª planta

Centralita: 91 589 73 50 / 91 589 74 17

Fax: 91 519 25 01

organizacionmadrid@mca.ugt.org

CHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juego)

Avda de América, 25. 5ª planta

Centralita: 91 589 75 57 / 91 589 73 57

Fax: 91 589 75 50

Comercio: 91 589 75 51

Hostelería: 91 589 73 08

Juego: 91 589 73 58

FES (Servicios)

Avda de América, 25.2ª planta

Centralita: 91 589 78 49 / 91 589 73.30

Fax: 91 589 78 43

AHORRO, ARTES GRÁFICAS, BANCA, COMUNICACIÓN SOCIAL, CULTURA Y DEPORTES, LIMPIEZA Y SERVICIOS A LA SOCIEDAD, SEGURIDAD Y AFINES, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS.

FIA (Industrias y Afines)

Avda de América, 25.6ª planta

Centralita: 91 589 73 68

Fax: 91 589 75 82

fia@madrid.ugt.org

INDUSTRIAS QUÍMICAS, ENERGÍA, TEXTIL- PIEL Y MINERÍA

FTA. (Trabajadores Agroalimentarios)

Avda de América, 25. 6ª planta

Centralita: 91 589 72 10

Fax: 91 589 75 82

fta@madrid.ugt.org

ALIMENTACIÓN Y TABACOS; BEBIDAS TRABAJADORES DE LA TIERRA, FORESTAL, MANIPULADOS, CONGELADOS Y CONSERVAS Y VEGETALES

U. P. J. P

Avda de América, 25. Planta baja

Centralita: 91.589.73.65

Fax: 91.589.73.63

ujp@madrid.ugt.org

PENSIONISTAS, JUBILADOS Y PREJUBILADOS

UNIONES COMARCALES DE UGT- MADRID

NORTE

ALCOBENDAS

Avda. Valdelaparra, 108

uczonanorte@madrid.ugt.org

91 662 08 75 / 91 661 08 15

ESTE

ALCALÁ DE HENARES

C/ Simón García de Pedro, 2

uceste@madrid.ugt.org

91 888 09 92 / 91 888 08 18

COSLADA

C/ Chile, 138

91 699 43 11 / 91 669 37 82

SURESTE

ARGANDA DEL REY

C/ Silos, 27

ucsureste@madrid.ugt.org

91 876 89 65

SUR

ARANJUEZ

C/ Concha, 2

ugtaranjuez@yahoo.es

91 891 01 65 / 91 891 30 04

GETAFE

Avenida de los Ángeles, 20

ucgetafe@yahoo.es

91 696 05 11

OESTE

VILLALBA

C/ Clara Campoamor, 2

ucvillalba@madrid.ugt.org

91 849 11 97 / 91 850 13 01

SUROESTE

FUENLABRADA

C/ Huesca, 2

suroeste@madrid.ugt.org

91 690 40 68

OTRAS DIRECCIONES DE INTERÉS DE UGT

LOCAL COLMENAR VIEJO

C/ Cerrillo, 9

91 845 35 37

LOCAL TORREJÓN DE ARDOZ

Avda de la Constitución, 135

91 676 62 22

uctorrejon@madrid.ugt.org

LOCAL CIEMPOZUELOS

C/ Doctor Rivas, 13.

91 801 51 44

LOCAL LEGANÉS

Avda de la Paz, s/n

91 694 85 20

LOCAL PINTO

C/ Granada, 6

91 691 16 07

LOCAL VALDEMORO

C/ Practicante Ramón Macías, 8

91 808 23 52

LOCAL PARLA

C/ La Sal, esq. C/ Paloma, 3

91 698 65 31

LOCAL SAN MARTÍN DE LA VEGA

C/ Santa María de la Cabeza, 4

91 894 68 28

LOCAL ALCORCÓN

C/ General Dávila, s/n

91 611 32 14 / 91 611 30 11

LOCAL MÓSTOLES

Pº Goya, 21. Local 10. Posterior

91 894 68 28

LOCAL SAN MARTÍN DE VALDEIGLESIAS

C/ General Martínez Benito, 3

91 861 06 50



**CENTRO DE ATENCIÓN A TRABAJADORES
INMIGRANTES DE UGT-MADRID**

C/ Maldonado, 53

Tel.: **91-590-05-80**

inmigrantes@madrid.ugt.org

Metro: Diego de León o Núñez de Balboa



Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Igualdad

DEPARTAMENTO DE INMIGRACIÓN

Avenida de América, 25 · 8ª planta

91-589-78-20 - 91-589-09-06

igualdad@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org>

Con la colaboración de:



CAJA MADRID
OBRA SOCIAL