

GUÍA BÁSICA PARA PERSONAS INMIGRANTES TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA **CONSTRUCCIÓN**



**SON TUS DERECHOS
JUNTOS LOS DEFENDEMOS**



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava

ARABAÁLAVA
Eredugarria Un modelo de Vida



GUÍA BÁSICA PARA PERSONAS INMIGRANTES TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

SOBRESFUERZO Y FATIGA: La manipulación incorrecta de cargas y el exceso de peso dañan la salud. Hay que moderar el ritmo de trabajo y pedir ayuda al manipular cargas pesadas.

MÁQUINAS: Las máquinas deben tener marcado CE y un manual de instrucciones a disposición de cualquiera que lo manipule. Exige formación específica antes de usarlas y un mantenimiento adecuado de las mismas.

CAÍDAS A DISTINTO NIVEL: Exige una adecuada colocación de barandillas, arneses y redes para evitarlas.

CAÍDAS AL MISMO NIVEL: Una señalización y mantenimiento correcto de las instalaciones permitirá la realización de un trabajo sin caídas.

RUIDO: Deberá aislarse adecuadamente la fuente que lo produce dotando al que los vaya a usar de protectores auditivos y formación sobre su uso.

GOLPES Y CORTES: Exige las medidas de protección adecuadas y formación sobre el uso de las mismas. Las medidas colectivas evitan los riesgos de todas las personas. Los individuales completan tu seguridad.

VIBRACIONES: Los equipos de protección individual amortiguan los efectos negativos de las vibraciones.

CONTACTO ELÉCTRICO: Cualquier instalación eléctrica deberá contar siempre y en todo caso con toma de tierra y diferencial, además de contar con un mantenimiento adecuado que garantice un trabajo seguro y sin riesgos.

PRODUCTOS TÓXICOS O NOCIVOS: Los productos tóxicos o nocivos deben ser etiquetados, disponer de ficha de seguridad y se ha de proporcionar formación para su correcta manipulación.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: La coordinación de las tareas en el mismo espacio de trabajo requiere un análisis preventivo previo para desempeñarlas de forma segura.

SUBCONTRATAS: Toda subcontrata está obligada a tener su propio Plan de Prevención y coordinarlo con el de la empresa principal.

LO EXIGE LA LEY, ES TU DERECHO

La ley en materia de Salud Laboral establece:

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

► Tienes derecho a recibir información comprensible sobre los riesgos de tu trabajo desde el mismo momento de incorporarte al puesto.

▶ Tienes derecho a recibir información y formación en salud laboral. Es esencial para garantizar tu protección y seguridad y la de tus compañeros/as.

▶ La formación recibida debe de ser teoría y práctica, adaptada a los riesgos existentes en tu empresa e impartida durante la jornada de trabajo.

▶ Esta formación e información debe garantizarse ante toda modificación de las condiciones de trabajo.

CONSULTA Y PARTICIPA

▶ Consulta a través de los/as delegados/as de prevención.

▶ Participa a través de los sindicatos, de los/as delegados/as de personal y de los comités de empresa.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

▶ El empresario/a tiene la obligación de proporcionarte los Equipos de Protección individual (EPIS) adecuados para que tus tareas se desarrollen con la seguridad que requieren. La formación e información debe incorporar la correcta colocación y uso de los Equipos de Protección.

VIGILANCIA DE LA SALUD

▶ Los reconocimientos médicos deben ajustarse a los posibles riesgos que puedas tener en tu puesto de trabajo.

▶ Los reconocimientos deben realizarse como norma general con tu consentimiento, ya que el empresario/a no puede obligarte al reconocimiento. En todo caso, los datos del mismo, serán confidenciales, ya que solo pueden acceder a ellos el trabajador/a y el personal médico. El empresario/a sólo debe conocer si estas capacitado/a para tu trabajo, nunca tu estado de salud.

CONTRATO DE TRABAJO Y SALARIO

Deben aparecer los siguientes datos en tu contrato:

▶ Tus datos y los de la empresa que te contrata.

▶ La fecha de comienzo y, si la relación laboral es temporal, su duración.

▶ El domicilio social de la empresa y del centro de trabajo.

▶ La cuantía del salario y el momento en que se producirá su pago.

▶ La duración y distribución de la jornada de trabajo y de las vacaciones.

▶ Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato.

▶ El Convenio Colectivo que te corresponde.

▶ Si se establece periodo de prueba y su duración.

- ▶ Tu categoría profesional.

Respecto al salario debes saber:

- ▶ En España, existe lo que se conoce como Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que es la cantidad mínima que puedes cobrar en un trabajo a jornada completa; por tanto, tu sueldo nunca podrá ser inferior.
- ▶ Tienes derecho, al menos, a dos gratificaciones extraordinarias al año. Son lo que se conocen como pagas extras y equivalen a 1 mes de salario.
- ▶ El pago debe realizarse en la fecha y lugar convenidos y justificarse mediante la entrega de un recibo individual -nómina-.

COTIZACIONES

- ▶ Son aportaciones a la Seguridad Social ingresadas por el empresario/a, que descuenta de tu salario y que debe aparecer en tu nómina.
- ▶ Imprescindibles para las prestaciones de paro y baja por enfermedad. Son necesarias para renovar tu autorización de residencia y trabajo.

JORNADA

- ▶ No podrá exceder de las 40 horas semanales ni podrán superar las 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo se establezca otra distribución.

VACACIONES

- ▶ Se establecen de forma individual o colectiva y por un período nunca inferior a 30 días naturales por año trabajado. Son retribuidas.
- ▶ No se pueden sustituir por salario salvo que la extinción del contrato imposibilite su disfrute.

HORAS EXTRAS (HE)

- ▶ Son las horas que se realizan más allá de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
- ▶ No pueden realizarse más de 80 HE al año.
- ▶ No pueden realizarse durante el período nocturno salvo en actividades expresamente autorizadas.
- ▶ Se abonan económicamente o se compensan con descanso.
- ▶ Comprueba que el pago o la compensación se ajusta al convenio.

PERMISOS RETRIBUIDOS

- ▶ Son días que el trabajador/a, por motivos públicos o personales, puede ausentarse de su trabajo y no te descuentan de la nómina.

- ▶ El tiempo y motivo de cada permiso se incluyen en el convenio colectivo.
- ▶ Exigen aviso previo y justificación posterior a la empresa.
- ▶ Estos permisos incluyen el tiempo imprescindible para la tramitación y renovación de tus autorizaciones de trabajo y residencia.

DESPIDO, FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN

- ▶ Es el acto del empresario/a que pone fin a la relación laboral entre la empresa y el trabajador/a y sus causas y efectos están regulados por la ley.
- ▶ En caso de despido puedes solicitar la presencia de un representante legal de los/as trabajadores/as.
- ▶ Comprueba el finiquito antes de firmarlo, y en caso de duda, escribe siempre junto a la firma "No conforme".

CONVENIO COLECTIVO

- ▶ Es el acuerdo en el que se recogen tus condiciones laborales.
- ▶ Se aplica a todos los/as empleados/as de la empresa.
- ▶ Comprueba que tus condiciones de trabajo se ajustan al convenio.

LIBERTAD SINDICAL

- ▶ Puedes elegir y ser elegido/a representante y tienes derecho a afiliarte al sindicato de tu elección.

RECUERDA QUE...

- ▶ Es importante que exijas siempre una copia de tu contrato y que te asegures que éste recoge las condiciones pactadas.
- ▶ Debes pedir tu nómina y comprobar que recibes la cantidad que te corresponde.
- ▶ El empresario/a no podrá, en ningún caso retirarte tu documentación ni obligarte a trabajar con él hasta la finalización de tu contrato. Sin embargo, si te das de baja voluntariamente de tu trabajo, no tendrás derecho a solicitar la prestación de desempleo.
- ▶ Si tu jefe/a se niega a darte de alta y a cotizar en la seguridad social debes saber que está incurriendo en una ilegalidad.
- ▶ Puedes acudir a asesorarte a UGT donde te informaremos sobre tus derechos y si es necesario te ayudaremos en tus reclamaciones.
- ▶ No estás obligada u obligado a decir a tu empresario/a que estás afiliado/a.
- ▶ En el sector de construcción existen convenios colectivos del sector, provinciales y de Comunidad Autónoma. En función de la localidad donde trabajes, te corresponderá un convenio u otro.

LA TARJETA PROFESIONAL DE CONSTRUCCIÓN

A partir del 1 de enero de 2012 para trabajar en la construcción será obligatoria la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). La TPC es una TARJETA ELÉCTRONICA que acredita la formación del trabajador/a, su categoría profesional y su vida laboral. Pueden solicitar la TPC:

- ▶ Los/as trabajadores/as ocupados/as.
- ▶ Los/as desempleados/as que hayan trabajado en empresas del sector al menos 30 días en los últimos 12 meses anteriores a la solicitud.

La TPC es GRATUITA y ya puede solicitarse en las oficinas de MCA (www.ugt.es/mca) y en cualquier centro de la Fundación laboral de la Construcción (www.fundaciónlaboral.org).

RETORNO VOLUNTARIO

Esta medida consiste en el pago anticipado y acumulado de la prestación contributiva por desempleo a la que tengas derecho, si decides voluntariamente regresar a tu país de origen, siempre que cumplas los requisitos y condiciones requeridos para su obtención. Podrás recibir el importe anticipado y acumulado correspondiente a los días de derecho de la prestación por desempleo que te corresponda o que te reste de percibir en el momento de la solicitud. El pago se efectuará en dos plazos:

- ▶ El 40% del importe del primer pago se hará por transferencia bancaria a una cuenta a nombre de la persona solicitante en España.
- ▶ El 60% restante se hará en el país de origen.

Requisitos:

- ▶ Tener reconocida una prestación de desempleo.
- ▶ Asumir el compromiso de retornar a tu país en el plazo de 30 días a partir de la fecha del primer pago y no retornar a España, para residir o realizar una actividad laboral, en los próximos 3 años.
- ▶ No estar inmerso/a en un supuesto de prohibición de salida del territorio nacional.

SUPUESTOS Y REQUISITOS DE LA RENOVACIÓN

Si tienes que renovar tu autorización puedes hacerlo en los 60 días naturales previos a la fecha en la cual caduca la autorización. También puedes solicitar la renovación dentro de los 3 meses posteriores a dicha fecha. Para que se te conceda la renovación de la autorización sin problemas deberás de acreditar, mediante las correspondientes cotizaciones a la seguridad:

- ▶ Que has realizado durante toda la vigencia de la autorización la actividad para la cual se te concedió.
- ▶ Cuando acredites una actividad laboral y alta en la seguridad social durante un mínimo de 9 meses en un periodo de 12 o de 18 en un periodo de 24. Además tendrá

que probar 2 requisitos:

- Que has estado realizando una búsqueda activa de empleo.
- Que perdiste el anterior trabajo por causas ajenas a tu voluntad.

► Que por lo menos has trabajado y cotizado durante 6 meses por año y alguno de estos requisitos:

- Que en el momento de renovar tienes un contrato de trabajo y cotización a la seguridad.
- Que en el momento de renovar tienes una oferta de trabajo que cumpla los requisitos que se piden para la solicitud de autorización.

► Si el período de actividad ha sido de al menos 3 meses por año, podrás renovar si:

- Perdiste el trabajo por causas ajenas a tu voluntad.
- Has estado buscando empleo.
- En el momento de solicitud de renovación tienes un trabajo.

► Aparte, también podrás renovar si estás cobrando:

- La prestación por desempleo.
- O una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr tu inserción social o laboral.

CAMBIO DE ACTIVIDAD Y/O ÁMBITO LABORAL

En tu primera autorización vas a estar limitado/a a trabajar en los empleos de la actividad y de la provincia en la que se te concedió la autorización. Podrás cambiar ambos aspectos pero previamente tienes que solicitarlo en la oficina de extranjería que te concedió la autorización. En la práctica, los elevados períodos de espera que existen en las oficinas de extranjería hacen que en la mayoría de los casos se caduque la autorización antes de recibir una respuesta. Por tanto, te recomendamos que antes de iniciar cualquier trámite te acerques a tu centro de UGT más cercano y te ayudaremos a resolver tus dudas.

CAMBIO DE AUTORIZACIÓN DE CUENTA AJENA A PROPIA

Podrás cambiar tu autorización de cuenta propia a ajena y viceversa. Sin embargo, para ello deberás cumplir los requisitos que se exigirían para la concesión de una autorización inicial: carecer de antecedentes penales, tener el pasaporte en vigor, poseer la cualificación necesaria...) Además, en el caso de la autorización por cuenta propia haría falta la siguiente documentación:

► Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación de la inversión prevista, su rentabilidad esperada y, en su caso, puestos de trabajo cuya creación se prevea.

► Informe favorable sobre el proyecto de la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA). Encontrarás una oficina en las principales oficinas de UGT.

► Relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional.

► Acreditación de la solvencia económica para poner en marcha el proyecto, así como el compromiso de prestación de servicios.

GUÍA BÁSICA PARA PERSONAS INMIGRANTES TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA **CONSTRUCCIÓN**



**SON TUS DERECHOS
JUNTOS LOS DEFENDEMOS**



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava

ARABAÁLAVA
Eredugarria Un modelo de Vida



Euskadi

