

¿TRABAJAS EN
EL SERVICIO
DEL HOGAR
FAMILIAR
Y TIENES
NACIONALIDAD
EXTRANJERA NO
COMUNITARIA?

TE
INTERESA
SABER...



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACION
Y EMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



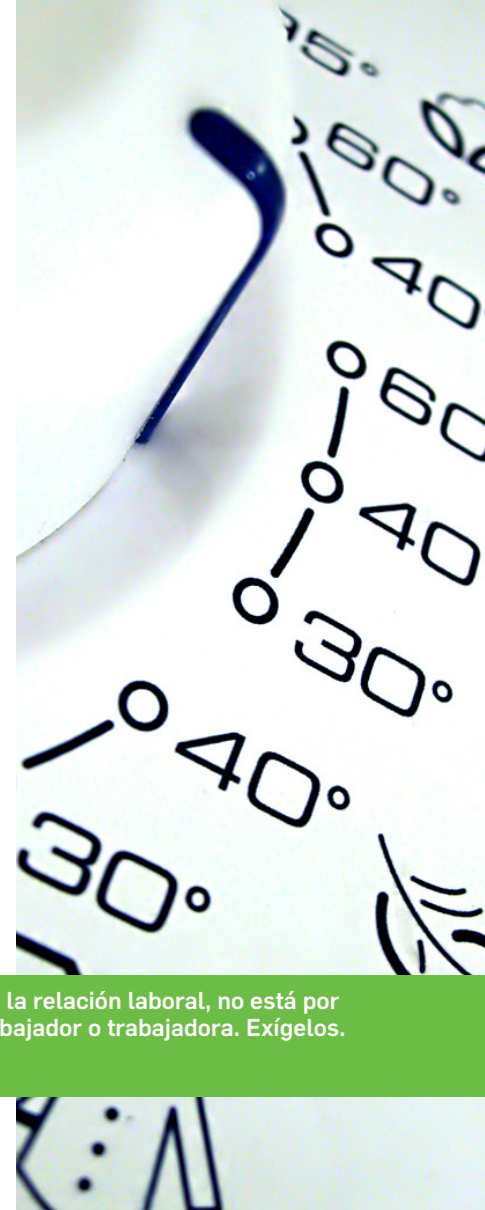


¿Por qué existe una norma laboral específica para regular el trabajo en el servicio del hogar familiar?

Porque vas a realizar tu trabajo en un hogar familiar y quien te emplea no es una empresa. Esta circunstancia justifica que exista una regulación específica:

- El hogar familiar es un lugar vinculado a la intimidad personal de quienes allí conviven. Pero tú también tienes derecho a tu intimidad, especialmente si, como parte del contrato, te alojas en el hogar en el que prestas servicios.
- Te contrata una persona particular titular de un hogar familiar, no una empresa. La confianza mutua es parte de la relación laboral.
- Servicio del hogar familiar es la nueva denominación que se da al empleo doméstico tras la reforma de su regulación.

RECUERDA: el hecho de que la confianza sea parte de la relación laboral, no está por encima, ni elimina, ni restringe tus derechos como trabajador o trabajadora. Exígelos.



¿Y si es una empresa la que me contrata y me envía a trabajar en un domicilio particular prestando servicios relacionados con el empleo doméstico?

Entonces no estamos hablando de “servicio del hogar familiar”. Tu relación laboral es con la empresa, no con el titular del hogar familiar y se rige por el Derecho del Trabajo general. En concreto, las condiciones de trabajo (salario, jornada, permisos...) serán las que establezca el convenio colectivo de aplicación a tu empresa. Tampoco son empleo doméstico:

- Las relaciones laborales de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o privadas, ni la de los cuidadores no profesionales -personas de la familia o de su entorno- que prestan atención a la situación de dependencia, en el domicilio, a una persona que tiene reconocida legalmente esa situación.
- Las actividades denominadas «a la par» (au pair), mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros, tampoco son servicio doméstico, siempre y cuando estos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- Cuando además de prestar servicios domésticos debas realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador, tu relación laboral será entonces de carácter común, no de empleo doméstico.

RECUERDA: si tu contrato es con una empresa, no es empleo doméstico y te riges por el convenio colectivo que te sea de aplicación. Y tampoco es servicio del hogar familiar el supuesto de cuidador/a no profesional del entorno familiar que presta servicios a una persona en situación de dependencia; es importante que recuerdes esto, puesto que los cuidadores no profesionales ni siquiera tienen una relación contractual; si esta es tu situación, puedes ver denegada la renovación de tu autorización de trabajo y residencia por carecer de contrato.

¿Necesito una preparación específica para trabajar en el servicio del hogar familiar?

Como en cualquier actividad laboral, cuanto mayor preparación tengas para la realización de las tareas que te van a encomendar, podrás hacer frente a las mismas con mayor eficacia.

No debes perder las oportunidades de formación en esta o en otra actividad, que te ofrecen organismos y entidades públicas y/o privadas, entre ellos la UGT.

RECUERDA: puedes obtener el reconocimiento de tu experiencia profesional en el servicio del hogar familiar y el certificado de profesionalidad correspondiente, a través de las convocatorias que realizan los Servicios Públicos de Empleo. Acude a UGT a informarte.



Mi empleador me ha dicho que como soy extranjera no comunitaria, no hace falta que firme un contrato de trabajo. ¿Es realmente así?

No, tu nacionalidad no implica diferencia alguna en cuanto a las obligaciones que marca la norma, tanto para la parte empleadora como para ti. Además de que es conveniente tener un contrato escrito a efectos de posibles trámites que tengas que hacer en materia de extranjería (renovación de la autorización de residencia y trabajo, reagrupación familiar...) es, en todo caso obligatorio, que el contrato sea escrito si la relación laboral va a durar más de cuatro semanas y cuando así se exija para una modalidad específica de contratación. En el contrato tienen que figurar, además del salario, horarios, duración del contrato:

- Las prestaciones en especie si las hubiera.
- La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, y el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de tus pernoctas (en su caso), como empleado/a de hogar, en el domicilio familiar.

Tu contrato podrá ser a tiempo completo (40 horas de trabajo semanales) o a tiempo parcial, que es la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo completo.

También pueden contratarte para realizar una tarea o servicio determinados, es decir, tu trabajo tendrá una duración incierta ligada a la realización efectiva de una tarea (limpieza de una casa, atención a una persona enferma hasta que deje de estarlo, cuidar de un niño durante una determinada época...), y también puede ser a tiempo completo o parcial.

RECUERDA: puedes exigir que el contrato se formalice siempre por escrito. Es obligatorio que determinados contratos sean escritos y de hecho es recomendable para solicitar tanto la renovación de tu autorización de trabajo y residencia, como para otros procedimientos, por ejemplo, la reagrupación familiar.

¿Quién tiene la obligación de darme de alta en la Seguridad Social y cotizar? ¿Puedo seguir cotizando yo mismo?

No, desde el cambio de la regulación. Darte de alta es una obligación legal que corresponde siempre al empleador; solo en el caso de que la parte empleadora no lo haya hecho, puedes instar el alta ante la Seguridad Social; en caso de que prestes servicios en varios hogares, cada uno de ellos ha de darte de alta. Y son siempre los empleadores los que deben abonar e ingresar las cotizaciones, tanto la que les corresponde a ellos como tu parte (que se detrae de tu salario).

Es aconsejable que compruebes, de cara tanto a tus derechos de protección social, como a la renovación de tu autorización, si la parte empleadora te ha dado de alta y está cotizando en tiempo y forma. Para ello solicita al menos una vez al año, un informe de tu vida laboral (acude a la Administración de la Seguridad Social más cercana; lo puedes solicitar también por internet en la sede electrónica de Seguridad Social, o por teléfono: http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/AfiliacioneInscripc48414/Afiliaciondetrabaja48416/index.htm)

RECUERDA: es la parte empleadora la única obligada a darte de alta en Seguridad Social y a ingresar las cotizaciones a la Seguridad Social. Con la nueva regulación, ya no es posible que seas tú quien te des de alta e ingreses la cotización que te corresponde.



¿Y qué es un informe de vida laboral?

Tu informe de vida laboral es el documento oficial en el que se recogen todos los períodos en que has estado cotizando en el sistema de la Seguridad Social y todas las empresas con las que has firmado contratos de trabajo. Se señala en cada caso la fecha exacta en que se dio de alta en el Sistema de la Seguridad Social cada uno de los contratos y la fecha en que se dio de baja, con el saldo resultante de días de cotización. Y se especifica además la modalidad de jornada en cada caso: completa o a tiempo parcial.

Eso permite que puedas consultar detalladamente el historial de todos tus trabajos a lo largo de los años. Al final del documento, además, se recoge el tiempo total que has cotizado: en años, meses y días y en una cifra total de días.

Puede ser útil en muchas situaciones. Por ejemplo, podrás descubrir si alguna empresa o empleador, deliberadamente o por error, olvidó darte de alta en la Seguridad Social. Te conviene comprobarlo porque esto sería perjudicial para ti: todos los días de trabajo en esa empresa no habrían sido contabilizados como trabajados y cotizados y disminuyen tu protección social para el futuro.

RECUERDA: solicita el informe de vida laboral que te permite comprobar que efectivamente el empleador esté cotizando; es una medida preventiva, tanto frente a un posible incumplimiento de sus obligaciones por parte de la parte empleadora, como para que tengas claro si cumplirás los requisitos necesarios para la renovación de tu autorización de trabajo y residencia.



Tengo una autorización de residencia temporal por reagrupación familiar. Me han ofrecido un trabajo en el servicio del hogar familiar, ¿qué tengo que hacer? ¿Puedo trabajar en esta actividad?

Tu autorización de residencia por reagrupación familiar te habilita para trabajar, sin necesidad de realizar ningún trámite y sin limitación por ocupación. Es decir, el empleador puede hacerte un contrato y la tramitación consiguiente, sin necesidad de que pida una autorización de trabajo, ni un cambio de tu autorización.

RECUERDA: la autorización de residencia por reagrupación familiar del cónyuge, la pareja de hecho o el hijo o hija reagrupados, habilita a sus titulares a trabajar por cuenta ajena o propia, sin más trámites.



¿Tengo posibilidades de acceder a una autorización por circunstancias excepcionales a través del arraigo social, ya que me han ofrecido un contrato en el servicio del hogar familiar y cumplo el resto de requisitos?

En este supuesto, el contrato ha de tener una duración, al menos, de un año, y ser a tiempo completo (40 horas) o como mínimo de 30 horas semanales de trabajo (si vas a trabajar para varios empleadores, el tiempo de trabajo semanal sumado para todos ellos, ha de alcanzar como mínimo estas 30 horas). Pero en ambos casos (tiempo completo o 30 horas semanales), la retribución ha de ser, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). De lo contrario no se cumplirían los requisitos para obtener una autorización por arraigo social.

RECUERDA: para poder acceder a una autorización por arraigo social con uno o varios contratos en el servicio del hogar familiar, la jornada semanal ha de ser como mínimo de 30 horas, el salario no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional y el contrato o los contratos han de tener una duración mínima de un año.



Tengo una autorización de residencia y trabajo inicial concedida para la ocupación de camarero, pero me he quedado en el desempleo y me han ofrecido un trabajo en el servicio del hogar familiar. ¿Puedo ponerme a trabajar ya?

No, primero has de solicitar la modificación de la ocupación de tu autorización inicial. Para ello necesitas que el contrato que te haga el empleador garantice la actividad continuada durante el tiempo que quede de vigencia de tu autorización inicial (recuerda que esta autorización tiene una vigencia de un año, por lo tanto el contrato deberá tener como duración mínima la que vaya desde la presentación de la solicitud hasta el final de la vigencia de tu autorización). Has de presentar con la solicitud el contrato firmado por ambas partes, y en el caso de que la ocupación de servicio del hogar familiar no figure en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura de tu provincia, el certificado del Servicio Público de Empleo que acredite que no se puede cubrir ese puesto de trabajo que te ofrecen. Además, tienes que adjuntar la copia del NIF o NIE de quien te quiere emplear y la acreditación de que tiene la solvencia suficiente para contratarte.

RECUERDA: si eres titular de una autorización de residencia y trabajo inicial concedida para una ocupación distinta del servicio del hogar familiar y, por ejemplo, te quedas en desempleo y te ofrecen un contrato en el empleo doméstico, tienes que cumplir previamente una serie de trámites obligatorios. Acude a UGT e infórmate.



Tengo una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada, pero he tenido que dejar de trabajar como autónoma. Me han ofrecido una oferta de trabajo en el empleo doméstico, ¿puedo aceptarla?

Si no tienes todavía la autorización de residencia de larga duración que te permite residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles, y tu autorización de residencia y trabajo por cuenta propia es temporal, tienes que solicitar (tu misma, no la parte empleadora) la modificación de la autorización a trabajo por cuenta ajena, y se han de cumplir una serie de requisitos. Tienes que acreditar que has cumplido con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social del tiempo en el que trabajaste por cuenta propia, has de tener un contrato de trabajo (en este caso, en el servicio del hogar familiar) y que se reúnen el resto de condiciones para la concesión de una autorización de trabajo por cuenta ajena, excepto la situación nacional de empleo. Y tu empleador tiene que abonar una tasa cuyo importe variará en función del salario que vayas a recibir.

RECUERDA: si tienes una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia, y te ofrecen un empleo en el servicio del hogar familiar, es posible, tanto modificar la autorización a trabajo por cuenta ajena, como compatibilizar ambas. Pero has de realizar ciertos trámites, acude a UGT e infórmate.

Voy a firmar un contrato para el servicio del hogar familiar, ¿cuál es el salario que debo cobrar?

Como mínimo, tienes que recibir el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual. En este supuesto, que el salario vaya a ser el SMI y si has acordado con la parte empleadora la prestación en especie (por alojamiento o manutención) ésta nunca puede restarse de ese Salario Mínimo Interprofesional. O sea, que tu salario ha de ser mayor (SMI+salario que percibirás en especie).

Tienes además derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en metálico en cómputo anual. Es decir, que estas dos pagas no tienen que ser obligatoriamente iguales al salario que percibes mensualmente, sino que sumadas a las 12 pagas mensuales, la totalidad sea igual o superior al SMI en cómputo anual.

Tanto el salario como las pagas extras, se entienden referidos a la jornada de trabajo completa (40 horas semanales), percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

RECUERDA: Las condiciones salariales mínimas fijadas por la ley, pueden ser objeto de mejora a través de acuerdo con el empleador. Cuando estés negociando, puedes acudir a la UGT para recibir orientación. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.



Soy un trabajador del servicio del hogar familiar, desde hace un año y a tiempo completo. La empleadora quiere seguir restándome un 45% de mi salario en concepto de salario en especie por manutención y alojamiento. ¿Puede hacerlo? Antes no tenía contrato firmado. ¿Debería pedirlo ahora?

No pueden restarte un 45% por el alojamiento y la manutención. La nueva regulación equipara el salario en especie con lo establecido para el resto de trabajadores y trabajadoras y por lo tanto, lo máximo que puede detrarte será el 33% del salario, pero siempre asegurando que como mínimo, cobras en metálico el SMI. Si ya estabas trabajando con la misma empleadora antes de la entrada en vigor de la nueva regulación (1 de enero de 2012), y continúas en esta relación laboral, antes de 31 de diciembre de 2012 se tiene que formalizar por escrito tu contrato.

RECUERDA: únicamente pueden detrarte un 33% en concepto de salario en especie y siempre asegurando que recibes en metálico el SMI. Si tienes una relación laboral anterior al 1 de enero de 2012, recuérdale a la parte empleadora que antes de 31 de diciembre tenéis que formalizar el contrato de trabajo por escrito, lo que te sirve para acreditar que la relación laboral continúa cuando llegue la hora de renovar tu autorización de residencia y trabajo.



¿Cuál será mi horario de trabajo?

El horario lo fijaréis la parte empleadora y tú de mutuo acuerdo. Podrás trabajar un máximo de 40 horas semanales. Pero podrás acordar prolongar tu jornada a través de las horas extraordinarias (con su consiguiente compensación monetaria), con un límite anual de 80 horas.

En cuanto a los llamados “tiempos de presencia”, puedes negociar con el empleador este tiempo de presencia en el hogar a su disposición. Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acordéis. Nunca pueden suponer más de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes acordéis compensarlas con periodos equivalentes de descanso. Si optáis por pagarlas y no por compensarlas con tiempos de descanso, la retribución como mínimo ha de ser la misma que la de una hora de trabajo ordinaria. En este supuesto (que se opte por el pago) los tiempos de presencia no pueden superar las 20 horas semanales.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez si estás interna. Pero este tiempo de más (de las 10 a las 12 horas) tienen que compensártelo con tiempo libre en períodos de hasta cuatro semanas.

Si trabajas como interno debes disponer al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.

Tu descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días consecutivos. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Tienes derecho al disfrute de las fiestas y permisos retribuidos previstos para el resto de los trabajadores (ver ANEXO).

RECUERDA: si acompañas a la familia durante sus vacaciones para seguir trabajando, éstas no son tus vacaciones, sino tiempo de trabajo. El llamado “tiempo de presencia”, además de figurar en el contrato, no puede exceder de 20 horas semanales y te lo tienen que compensar con tiempo libre o pagártelo como una hora ordinaria de trabajo. Si tienes dudas sobre tu jornada laboral, acude a UGT.




Llevo siete años trabajando para una familia, y ahora me han comunicado el desistimiento. ¿Qué es?

El desistimiento es una forma de extinción de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (y también de otras relaciones especiales de trabajo).

Tu relación laboral podrá extinguirse por:

- Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, que es la norma de referencia. Si no estás de acuerdo con la causa del despido, puedes presentar una demanda judicial, y si tu despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
- Por mutuo acuerdo de las partes, por las causas incluidas en el contrato, por finalización del tiempo convenido, por dimisión del trabajador, por muerte, jubilación o incapacidad del empleador, por voluntad del trabajador, por despido del trabajador, por decisión de la trabajadora en los supuestos de violencia de género.
- Desistimiento de la parte empleadora, ésta es la más frecuente en el servicio del hogar familiar. Tiene que ser comunicado por escrito y de forma clara e inequívoca que la relación se extingue por desistimiento. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días. Simultáneamente, deberá poner a tu disposición una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período. Durante el periodo de preaviso, si has estado trabajando a jornada completa tienes derecho a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo y si trabajas como interna, no pueden comunicarte el despido disciplinario o el desistimiento, entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que la razón haya sido una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.



RECUERDA: el desistimiento se te ha de comunicar siempre por escrito, no de palabra, y la parte empleadora tiene que poner a tu disposición la indemnización correspondiente. Exige, si la parte empleadora desiste, el documento escrito y asegúrate de que en el mismo queda clara la voluntad del empleador de desistir. Que la relación laboral se extinguió por causas ajenas a tu voluntad, es un requisito en determinados supuestos de renovación de la autorización temporal de residencia y trabajo.

¿Cobraré la prestación por desempleo ahora que estoy en el paro?

No, en la relación laboral del servicio del hogar familiar, no se cotiza por la contingencia de desempleo y por lo tanto no se percibe ninguna prestación de desempleo. Acude al Servicio Público de Empleo para inscribirte, no solo porque de esta manera podrías recibir una oferta de empleo o, en su caso, participar en cursos de formación, sino porque la inscripción en el Servicio Público de Empleo es un requisito imprescindible en algunos supuestos de renovación de la autorización de trabajo y residencia.

RECUERDA: no percibirás prestación de desempleo por el trabajo en el servicio del hogar familiar, pero cuando estés en esta situación, acude a los Servicios Públicos de Empleo e insíbete ya que, además de poder encontrar un nuevo empleo, es un requisito imprescindible en determinados supuestos de renovación de autorización de residencia y trabajo.

ANEXO. PERMISOS Y LICENCIAS (art. 37 del Estatuto de los Trabajadores)

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, se fijan en un calendario laboral al comenzar cada año. Previo aviso y justificación, podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando necesites hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Para la lactancia del menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, podrá ausentarse del trabajo durante una hora.
- Quien tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Si tienes a tu cargo legal un menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración, tendrás derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo para hacer efectiva tu protección o el derecho a la asistencia social integral.



CENTROS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOCIO LABORAL PARA INMIGRANTES

UGT-ASTURIAS

Plaza del General Ordóñez, nº 1
33005 Oviedo
Teléfono: 985276729

UGT-ILLES BALEARS

C/. Font y Monteros, 8
07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971 764 488

UGT-CEUTA

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, nº 1, 3ª planta
51001 Ceuta
Teléfono: 956510347

UGT-LAS PALMAS

Avda. 1º de Mayo, nº 21, 1ª planta
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928364372

UGT-LA RIOJA

C/ Milicias, nº 1, bis
26003 Logroño
Teléfono: 941240022

UGT-MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n, 1ª planta
52004 Melilla
Teléfono: 952678523

UGT-NAVALMORAL DE LA MATA

C/ Pablo Luengo, s/n
10300 Navalmoral de la Mata
(Cáceres)
Teléfono: 927534821

UGT-ROQUETAS DE MAR

Plaza Doctor Marín, s/n
04740 Roquetas de Mar (Almería)
Teléfono: 950251211

UGT-NAVARRA

Avda. Zaragoza, nº 12, 1ª planta
31003 Pamplona
Teléfono: 948291281

UGT-TOLEDO

Cuesta de Carlos V, 1
45001 Toledo
Teléfono: 925228200

UGT-VIGO

C/ Enrique Heraclio Botana, 2
36201 Vigo
Teléfono: 986443428

Otras sedes de UGT

UGT-ANDALUCIA

C/ Antonio Salado, 12
41002 Sevilla
Teléfono: 954506300

UGT-ARAGÓN

C/ Costa, 1
50001 Zaragoza
Teléfono: 976700100

UGT-CANTABRIA

C/ Rualasal, 8
39001 Santander
Teléfono: 942364622

UGT-CATALUNYA

Rambla Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Teléfono: 933046842

UGT-CASTILLA LA MANCHA

C/ Concepción, 4
45001 Toledo
Teléfono: 925252518

UGT-CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid
Teléfono: 983329001

UGT-EUSKADI

C/ Colón de Larreategui, 46 bis
48011 Bilbao
Teléfono: 944255252

UGT-EXTREMADURA

C/ Marquesa de Pinares, 36
06800 Mérida
Teléfono: 924318212

UGT-GALICIA

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12
15707 Santiago de Compostela
Teléfono: 981577171

UGT-MADRID

Avda. de América, 25
28002 Madrid
Teléfono: 915897536

UGT-MURCIA

C/ Santa Teresa, 10
30005 Murcia
Teléfono: 968274690

UGT-PAIS VALENCIANO

C/ Arquitecto Mora, 7
46010 Valencia
Teléfono: 963884189

www.ugt.es

 facebook.com/ugt.es



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACION
Y EMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierde en tu futuro