

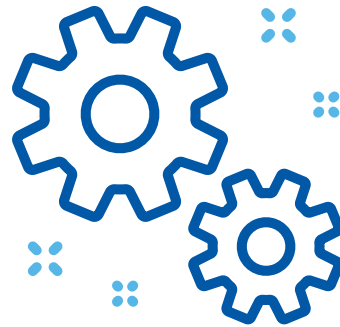


**Maahanmuuttovirasto**  
**Migrationsverket**  
**Finnish Immigration Service**

# Curso en línea sobre la sociedad finlandesa



Trabajar en Finlandia



# Vocabulario del mundo laboral

## **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo lo celebran el trabajador y el empleador. En un contrato de trabajo, el trabajador se compromete a realizar el trabajo acordado y el empleador se compromete a pagarle por ello el salario acordado. En un contrato de trabajo se acuerdan, por ejemplo, el salario, el horario de trabajo, la duración de la relación laboral y las tareas propias del trabajo. El contrato de trabajo puede ser escrito, verbal o electrónico. Conviene hacer el contrato laboral por escrito.

## **Relación laboral**

El trabajador y el empleador tienen una relación laboral cuando celebran un contrato de trabajo.

## **Convenio colectivo**

Los convenios colectivos los pactan un sindicato y una organización patronal en colaboración. En los convenios colectivos se pactan las condiciones de trabajo que deben existir en determinados sectores. En un convenio colectivo se pactan, por ejemplo, los salarios, los horarios y las vacaciones. En un contrato de trabajo debe indicarse qué convenio colectivo se aplica al empleador.

## **Sindicato**

Es una organización a la que pertenecen trabajadores del mismo sector. El sindicato negocia con los representantes de los empleadores sobre las condiciones de trabajo, el salario y el horario de los trabajadores. En el lugar de trabajo, el delegado sindical representa al sindicato y a los trabajadores que pertenecen al sindicato. Los solicitantes de asilo o de protección temporal pueden formar parte de un sindicato.

## **Autoridad de protección laboral**

En Finlandia, la inspección laboral está a cargo de la autoridad de protección laboral. Su labor es supervisar las normas relativas a la seguridad y la protección en el trabajo y que los empleadores cumplan la ley en lo relativo a los horarios y los salarios. El trabajador puede acudir a la autoridad de protección laboral siempre que tenga preguntas relacionadas con su relación laboral o con la seguridad en su lugar de trabajo. La protección laboral significa también que en el lugar de trabajo debe evaluarse qué peligros existen.

# ¿Cuándo se puede trabajar?

Los solicitantes de asilo pueden empezar a trabajar:

- una vez transcurridos 3 meses desde la presentación de la solicitud de asilo, siempre que tengan un documento de viaje en vigor que permita viajar al extranjero (pasaporte);
- una vez transcurridos 6 meses desde la presentación de la solicitud de asilo, si no tiene documento de viaje en vigor.

El derecho a trabajar seguirá vigente o no del siguiente modo:

- Resolución positiva: Si obtiene una resolución positiva, en la mayor parte de los casos podrá seguir trabajando en Finlandia. Recibirá una tarjeta de permiso de trabajo en la que podrá comprobar si tiene derecho a trabajar en Finlandia.
- Resolución negativa: Si obtiene una resolución negativa y presenta recurso, podrá seguir trabajando hasta que la resolución sea firme. El derecho a trabajar termina en el momento en que, conforme a la ley, pueda ser expulsado del país.

El derecho a trabajar de una persona que reciba protección temporal empieza inmediatamente después de haber presentado la solicitud y continúa vigente tanto tiempo como lo esté su permiso de residencia.

El derecho a trabajar de los solicitantes de asilo y de las personas que reciban protección temporal no es lo mismo que el permiso de residencia para trabajadores. Su derecho a trabajar empieza automáticamente. No recibirá ninguna notificación específica, ni necesitará pedir ningún permiso específico.

El derecho a trabajar de los solicitantes de asilo no incluye el derecho a fundar empresas ni inscribir denominaciones comerciales: para hacerlo sí se necesita un permiso de residencia específico. Las personas que reciban protección temporal, en cambio, sí tienen derecho a fundar empresas o inscribir denominaciones comerciales.



## Certificación del derecho a trabajar

El empleador está obligado a comprobar si el solicitante de empleo extranjero tiene derecho a trabajar en Finlandia.

El empleador o el solicitante de empleo pueden preguntar directamente de forma gratuita sobre el derecho al trabajo a la Dirección General de Inmigración por correo electrónico. Los mensajes deben enviarse por correo electrónico codificado a la dirección [tto@migri.fi](mailto:tto@migri.fi).

En la web de la Dirección General de Inmigración hay información actual sobre el derecho al trabajo:  
**[www.migri.fi/todistus-tyonteko-oikeudesta](http://www.migri.fi/todistus-tyonteko-oikeudesta)**

**¡CUIDADO si es un empleador que contrata personas sin derecho a trabajar! Podría ser usted acusado de una falta o un delito.**

## Solicitar empleo

- Averigüe qué trabajos vacantes hay en su sector y diríjase a los empleadores. Manténgase abierto a distintas posibilidades laborales.
- Escriba una solicitud de empleo y un currículum (es decir, un CV). En el centro de acogida le pueden hacer un inventario de capacidades y aptitudes que puede usar como currículum.
- Es más fácil encontrar trabajo si sabe finlandés o sueco. ¡Siempre conviene estudiar el idioma!
- En Finlandia, la búsqueda de empleo casi siempre se hace por Internet. Puede rellenar formularios de solicitud en los portales de búsqueda de empleo o enviar solicitudes por correo electrónico.
- Si es un candidato adecuado para un trabajo, puede que reciba una invitación a una entrevista de trabajo. Prepárese para exponer por qué sería un buen trabajador para el puesto solicitado.

## ¿Qué hay que hacer cuando se encuentra trabajo?

Haga siempre un contrato de trabajo por escrito con el empleador. Conviene hacer un contrato por escrito aunque la relación laboral vaya a ser breve. No firme ningún papel que no entienda. En el contrato de trabajo se debe especificar al menos:

- el salario;
- el horario de trabajo;
- la duración de la relación laboral;
- las tareas.

Todo aquel que haga trabajo pagado debe pagar impuestos en Finlandia. También tendrá usted que pedir una tarjeta fiscal ("verokortti"). Los impuestos se descuentan directamente del salario. Para pedir la **tarjeta fiscal** es necesario llevar la tarjeta de usuario del centro de acogida.

El **salario** se especifica en el contrato de trabajo. Debe ser conforme al mínimo pactado en el convenio colectivo del sector en el que se vaya a emplear. Debe pagarse el salario al menos una vez al mes. Del salario se descuentan los impuestos que deba pagar, es decir, las retenciones, y otros pagos obligatorios. Junto con el salario, deberá recibir un informe salarial, en el que figuran el salario, los impuestos y los demás pagos. Lleve la cuenta de sus horas de trabajo y compruebe siempre que los datos del informe salarial sean correctos.

Para cobrar el salario, generalmente se necesita una **cuenta bancaria**. Si desea que le paguen el salario a una tarjeta prepago del centro de acogida, deberá mostrar en el centro su contrato de trabajo por escrito.

Tenga en cuenta que el salario afecta a la prestación de acogida y que, dependiendo de sus ingresos, puede que deba pagar también el alojamiento, las comidas y los gastos sanitarios. El trabajador social del centro de acogida le dará más información.

## Prácticas no remuneradas

La ley finlandesa no reconoce las prácticas no remuneradas. Solo son posibles como parte de unos estudios o de un curso organizado por la Oficina de Trabajo y Actividades Económicas. Por la realización de prácticas o de trabajo siempre debe percibirse un salario adecuado. En las prácticas no remuneradas siempre existe el riesgo de abuso. A menudo se trata de un trabajo normal por el que debería pagarse un salario normal.

Los solicitantes de asilo y las personas que reciban protección temporal tienen los mismos derechos y obligaciones en el trabajo que todos los demás trabajadores. Conforme a la ley finlandesa, nadie puede pagar un salario menor a un trabajador por ser este extranjero o solicitante de asilo.



# Derechos en el trabajo

Todos aquellos que trabajan en Finlandia tienen las mismas condiciones de trabajo. Los trabajadores extranjeros y los finlandeses deben recibir el mismo trato. Como trabajador, tiene derecho:

- a tener el contrato de trabajo y las condiciones de trabajo por escrito;
- a un salario, un horario y unas vacaciones pagadas conformes al convenio colectivo y al contrato de trabajo;
- a las pausas reglamentarias durante el tiempo de trabajo;
- al pago de las horas extraordinarias;
- a un entorno de trabajo seguro;
- a medidas de salud laboral y bajas por enfermedad;
- a un aprendizaje del trabajo;
- a organizar un sindicato o afiliarse a un sindicato;
- a notificar al empleador o a la autoridad de protección laboral los problemas que le surjan en el trabajo.

**¡No puede trabajar si no tiene derecho a hacerlo!**

# Obligaciones del trabajador

Como trabajador, tiene las siguientes obligaciones para con el empleador:

- Hacer el trabajo meticulosamente.
- Seguir las directrices del empleador.
- Ir a trabajar puntualmente.
- Avisar cuando esté enfermo o si no puede ir al trabajo por cualquier otra razón.
- Acordar los días libres con antelación.
- Utilizar los equipos de protección y los accesorios auxiliares que le proporcione el empleador.
- No poner en peligro su seguridad personal, ni la de los demás.
- Avisar a su superior de las deficiencias y los peligros que detecte.
- Pedir más trabajo cuando haya terminado con el que tenga.
- No revelar secretos del empleador a otras partes.
- No hacer trabajos para otras empresas si con ello puede perjudicar al empleador.

## ¿Qué ocurre si tengo dificultades en el trabajo?

El empleador debe cumplir la ley y los contratos. Si tiene un problema, negocie con el empleador. Si no se resuelve, el personal del centro de acogida, el sindicato o las autoridades de protección laboral pueden aconsejarle.

En las siguientes situaciones puede acudir a la Policía o a la autoridad de protección laboral:

- Si se da cuenta de que en su lugar de trabajo se incumple la ley.
- Si ejercen violencia contra usted o amenazan con hacerlo.
- Si no percibe el salario pactado o si solo le pagan parte de las horas trabajadas.
- Si le obligan a hacer turnos demasiado largos, posiblemente sin las pausas adecuadas.



## Cuando termina el contrato

La Ley de Contratos de Trabajo regula la terminación de las relaciones laborales. Generalmente, un contrato de trabajo no termina hasta que no haya concluido el plazo de aviso previo de la rescisión. Durante el plazo de aviso previo de la rescisión, el trabajador sigue trabajando con normalidad y debe pagársele el salario normal. El plazo de aviso previo de la rescisión depende de la duración de la relación laboral: las relaciones laborales de menos de un año suelen tener un plazo de aviso previo de la rescisión de 14 días.

Se puede resolver un contrato de trabajo con efecto inmediato solamente durante el periodo de prueba o si el trabajador o el empleador incumplen de forma activa o negligente las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo.

Asegúrese de cobrar correctamente, al terminar la relación laboral, la compensación por las vacaciones pagadas no disfrutadas. Recibirá la compensación que corresponda a los días de vacaciones pagadas que no haya disfrutado. Puede comprobar el importe la compensación por días de vacaciones pagadas no disfrutados en el informe salarial.

Pida siempre un certificado del trabajo realizado. Lo necesitará cuando busque un trabajo nuevo. Pida también al centro de acogida que añadan su experiencia laboral a su inventario de capacidades.



## Material adicional:

El proyecto Kotona Suomessa ("En casa en Finlandia") tiene videos sobre la sociedad finlandesa. Un video trata los temas de la búsqueda de trabajo y el trabajo en Finlandia.

Puede encontrar el video en Youtube:

<https://www.youtube.com/c/KotonaSuomessa/playlists>

El video se puede ver en los siguientes idiomas: finlandés, sueco, inglés, árabe, danés, kurmanji, somalí, sorani, tailandés, chino, francés, estón, tigrina y ruso.

Rikosuhripäivystys tiene un video sobre los derechos de los trabajadores. Puede verlo en Youtube, en 16 idiomas distintos:

<http://www.riku.fi/en/various+crimes/labor+exploitation>

## Datos de contacto:

- Agencia tributaria (Verotoimisto) y trámites relativos a la tarjeta fiscal  
**www.vero.fi**  
**ffno: 029 497 000**
- Teléfono de atención a inmigrantes de SAK  
– Asesoramiento legal gratuito sobre temas laborales  
**workinfinland@sak.fi**  
**ffno: 0800 414 004**
- Asesoramiento telefónico de la autoridad de protección laboral  
**www.tyosuojelu.fi**  
**ffno: 029 501 6620**
- Rikosuhripäivystys (asistencia a víctimas de delitos)  
**www.riku.fi**  
**ffno: 116 006**
- Programa de ayuda a víctimas de la trata de personas  
**www.ihmiskauppa.fi**  
**ffno: 029 546 3177**



**Maahanmuuttovirasto**  
**Migrationsverket**  
**Finnish Immigration Service**