



**¡AFILIATE
AL SINDICATO
JHL!**



**¡AFILIATE
AL SINDICATO
JHL!**

INDICE:

3

El movimiento sindical en Finlandia

4

La JHL como federación

6

La defensa de los intereses de los afiliados
en la práctica

11

La JHL y la diversidad multicultural

12

La afiliación

13

Los beneficios que aporta la afiliación

15

La prestación por desempleo en función de
los ingresos

18

Direcciones útiles

El movimiento sindical en Finlandia

Casi un 70 % de los finlandeses se han afiliado a un sindicato que corresponde a su oficio. La Federación Sindical de los Sectores Público y del Bienestar Social (JHL) es una organización sindical grande que tiene unos 220 000 afiliados. La JHL es parte de la confederación central SAK (Organización Central de Sindicatos de Finlandia).

En Finlandia, los derechos y deberes de los asalariados son regulados por los convenios colectivos y la legislación laboral. La mayor parte de los empleadores respetan los convenios.

La tarea más importante de los sindicatos consiste en negociar los convenios colectivos para sus afiliados y velar por el cumplimiento de éstos en los centros de trabajo.

En Finlandia, los diferentes grupos de asalariados están bien cubiertos por los convenios colectivos, independientemente de donde estén trabajando. En los convenios colectivos se han acordado, entre otros asuntos, los salarios, las vacaciones anuales y el horario de trabajo.

El movimiento sindical ha logrado negociar diversas mejoras en la situación de los trabajadores, por ejemplo, la semana laboral de cinco días, el salario mínimo, las vacaciones remuneradas, la jornada laboral de 8 horas – algo que actualmente se da por sentado, pero que en su época fueron ideas revolucionarias.

Muchos consideran que un movimiento sindical independiente y funcional es un factor importante para el desarrollo de la democracia y la economía de los Estados.

En Finlandia, el movimiento sindical ha negociado, entre otras, la ley sobre las prestaciones para los hijos y las licencias por maternidad/paternidad.

Nuestro sistema de mercado laboral requiere de una amplia y compartida responsabilidad en la gestión. Por eso es imprescindible que el mayor número posible de trabajadores se afilien y coticen en su sindicato – sólo así se puede garantizar que los sindicatos, como la JHL, sean eficaces en su actividad negociadora y de defensa de los intereses de los trabajadores. En los centros de trabajo, los activistas sindicales se encargan de la defensa de los intereses de manera voluntaria con ayuda del mandato que han delegado en ellos los trabajadores.

La JHL como organismo sindical

El sindicato es una organización cuya tarea consiste en negociar sobre las materias relacionadas con la vida laboral que afectan a sus miembros y promover los salarios y otros intereses. La afiliación al sindicato aporta seguridad a la relación laboral. De este modo el afiliado puede también ejercer influencia sobre su salario, sobre las condiciones de la relación laboral y las condiciones en el centro de trabajo. Como miembro del sindicato el afiliado también forma parte del movimiento sindical mundial que promueve la justicia y la igualdad.

La Federación de los Sectores Público y del Bienestar Social, JHL, es una poderosa organización sindical del sector público, que ofrece asistencia especializada sobre los asuntos relacionados con la vida laboral.

La federación custodia los intereses de sus miembros y ejerce una influencia activa en la toma de decisiones sociales.

La JHL participa en las negociaciones donde se establecen acuerdos que afectan la vida laboral en la esfera de los servicios del bienestar

del Estado, los municipios, la iglesia y los proveedores privados. La JHL negocia los convenios colectivos para estos sectores y vigila por los intereses de sus afiliados en los centros de trabajo. Procura mejorar la subsistencia, la seguridad de la relación laboral y la calidad de vida de sus afiliados. La JHL está intentando elevar su influencia en el campo de las empresas y las organizaciones no gubernamentales, donde en grado creciente se están produciendo servicios basados en principios comerciales y financiación pública, es decir, con la utilización de fondos provenientes de los contribuyentes.

Los afiliados de la JHL realizan, entre otras, las siguientes profesiones: cuidadoras de niños, enfermeras/os auxiliares, cuidadoras particulares de niños (que ofrecen servicios en su hogar), instructores, asistentes a domicilio, auxiliares de servicio en las instituciones, auxiliares hospitalarios, auxiliares de enfermería, personal de limpieza, cocineros/as, funcionarias/os de oficina, asistentes escolares, conductores de autobús, auxiliares de mantenimiento, policías, auxiliares de servicios de oficina, constructores de carreteras, personal de las escuelas y del mantenimiento de inmuebles. La base de la afiliación es amplia: a la JHL pertenecen trabajadores municipales, estatales y parroquiales; de alcaldes a recaderos; y de constructores de carreteras a enfermeras/os auxiliares. Más del

70% de nuestros afiliados son mujeres. Los afiliados no son miembros directos de la JHL, sino que se han afiliado a las asociaciones de la JHL que ejercen su actividad en una localidad o un centro de trabajo correspondiente. La JHL cuenta con unas 700 asociaciones locales de este tipo.

Los afiliados de la JHL

La Federación de los Sectores Público y del Bienestar Social, JHL, es el organismo sindical de los que trabajan en los sectores público y privado de la rama de los servicios del bienestar social.

Los servicios públicos abarcan todos los servicios ofrecidos por el Estado y los municipios (por ejemplo: los servicios de salud, las escuelas, las universidades e institutos de educación superior, la policía, el mantenimiento de carreteras, el cuidado de los niños, la asistencia a los ancianos, los servicios administrativos y las bibliotecas).

Los servicios privados del bienestar social son todos aquellos servicios que se ofrecen con la financiación de los fondos provenientes de los impuestos, pero a través de entidades privadas (i.e. los servicios sociales y de salud privados, los servicios de asistencia facilitados por diferentes organizaciones de ayuda a los pacientes que padecen adicciones, los servicios ofrecidos por los centros privados de formación profesional, la actividad de las organizaciones deportivas y los servicios relacionados con los sectores agrícola y de asesoramiento).

La JHL agrupa a unos 220 000 afiliados, quienes ejercen una amplia gama de profesiones en:

- los servicios del Estado,
- los municipios,

- las uniones de municipios,
- las parroquias,
- las empresas o sociedades de los arriba mencionados,
- las entidades sin fines de lucro,
- las empresas o colectivos que proporcionan servicios para el sector público y ,
- las actividades similares.

La tarea del sindicato consiste en defender los intereses de sus afiliados

La defensa de los intereses significa mejorar las condiciones básicas de subsistencia (=salarios, transferencias de ingresos, fiscalidad) de sus afiliados, garantizar la seguridad del empleo, desarrollar la calidad de la vida laboral y fortalecer la identidad profesional. La Federación realiza esta tarea de defensa de los intereses,

- negociando o participando en las negociaciones de los convenios que corresponden a su campo organizativo,
- participando en el desarrollo de las administraciones municipales y estatales, del personal y de los colectivos laborales,
- ejerciendo una influencia (gestión de las relaciones con diferentes actores de la sociedad) en la política social, económica y del mercado laboral a nivel nacional e internacional, asegurando así las mejores condiciones de acción posibles para el sistema del mercado laboral y la administración municipal,
- manteniendo y desarrollando una organización activa, eficaz y adecuada para realizar la tarea fundamental de la Federación y alcanzar los objetivos de su acción.

La defensa de los intereses de los afiliados en la práctica

En los centros de trabajo, los intereses de los afiliados son defendidos por los delegados sindicales y los delegados sindicales de tiempo completo. Los delegados/as no están empleados/empleadas directamente por la JHL, sino que están contratados por el mismo empleador que el afiliado. Sin embargo, los delegados pueden hacer uso de un tiempo especialmente reservado para que puedan atender a los afiliados de las asociaciones durante su horario de trabajo.

Ellos/ellas son quienes mejor conocen la situación de su propio centro de trabajo; y en la eventualidad de que surjan problemas, los afiliados deben dirigirse a ellos/ellas en primer lugar.

En los centros de trabajo existe también un delegado de protección laboral, que aporta su ayuda en los asuntos relativos a la seguridad y la salud laborales. En todos los centros de trabajo con más de nueve trabajadores, éstos eligen entre sí a un delegado de protección laboral, que representa a los trabajadores en estas

cuestiones. Muchos de los delegados de protección laboral están afiliados a la JHL, de manera que nuestra federación les facilita apoyo y formación para su labor.

La Federación tiene personal tanto en las oficinas regionales de las grandes ciudades como en la oficina central de Helsinki. Estas personas se encargan de la formación, las comunicaciones, los asuntos legales, además de las cuestiones de afiliación y defensa de los intereses.

Los convenios colectivos

Los convenios colectivos para los asalariados y funcionarios conjuntamente con la legislación laboral de Finlandia son los instrumentos que regulan, por ejemplo, la duración de las vacaciones, las licencias de maternidad, el salario durante las ausencias por enfermedad y otros beneficios de los trabajadores. El convenio colectivo nacional determina también el nivel salarial y define aquellos temas que pueden ser objeto de un acuerdo local. En Finlandia, el empleador no puede tomar decisiones unilateralmente sobre estos asuntos. Cabe señalar también que actualmente muchos aspectos laborales son acordados a nivel local, lo que implica por lo general la concertación de convenios a nivel municipal o de centro de trabajo.

La mayor parte de los afiliados que trabajan

para los municipios tienen una relación laboral contractual. Entre los que trabajan en el sector estatal, la mayoría tiene una relación laboral de funcionarios. En la práctica no hay una gran diferencia entre estos dos tipos de relación laboral. Tanto los que tienen una relación laboral con contrato fijo como los que tienen un contrato fijo de funcionariado reciben un salario mensual. Además existe una forma de contratación que se basa en el pago por horas, es decir, la remuneración se computa según las horas trabajadas.

El convenio colectivo (TES) es un acuerdo negociado entre las organizaciones de los trabajadores y las organizaciones patronales que define las condiciones mínimas, p. ej. el salario mínimo, la remuneración durante la baja por enfermedad y diferentes primas, que tienen que ser respetadas en las relaciones laborales del sector.

El contrato de trabajo

Mediante el contrato de trabajo, el trabajador individual y el empleador suscriben un acuerdo sobre la realización de un trabajo y de la remuneración de dicho trabajo, como también de otras prestaciones y condiciones. El contrato de trabajo no es lo mismo que el convenio colectivo. Por su parte, el contrato de trabajo no puede incluir condiciones que estén por debajo de lo acordado en el convenio colectivo del sector.

La forma de contratos de trabajo

La modalidad del contrato de trabajo es libre. El contrato de trabajo puede efectuarse por escrito, verbalmente o de manera electrónica. Se recomienda, sin embargo, realizarlo por es-

crito, puesto que sólo un contrato escrito permite comprobar fehacientemente lo que se ha acordado. Además, un contrato de trabajo permite al empleador sustituir la obligación de presentar una aclaración escrita, estipulada por la ley (aplicable a las relaciones laborales cuya duración supera el período de un mes) y lo libera de las consecuencias derivadas de la omisión de dicha aclaración.

El contrato de trabajo debe redactarse en dos ejemplares. Tanto el empleador como el trabajador reciben su ejemplar firmado. Recomendamos guardar cuidadosamente todos los contratos de trabajo que se han firmado

La duración del contrato de trabajo

La duración del contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido o tener una duración determinada. La práctica jurídica ha dado lugar también a un así llamado contrato de trabajo mixto.

Por regla general los contratos de trabajo son de tiempo indefinido. Es posible suscribir un contrato de trabajo de duración determinada sólo cuando exista un fundamento justificado, en virtud de lo establecido por la ley. Un fundamento justificado puede ser, por ejemplo, la particularidad del trabajo, la interinidad o la práctica. Siempre hay que incluir en el contrato de trabajo una cláusula con el fundamento para el carácter temporal de la contratación.

Un contrato de trabajo de duración determinada es vinculante para ambas partes durante todo el período contractual y deja de tener validez automáticamente el último día del período contractual. Es decir, un contrato de trabajo de duración determinada no puede ser disuelto. Un contrato de trabajo por tiempo in-

definido puede ser disuelto ya sea por el empleador de modo que éste expire al cumplirse el plazo para el despido, pero respetándose el fundamento para el despido, o por parte del trabajador si así lo desea.

También es posible suscribir un contrato de trabajo de duración determinada regido por una cláusula sobre disolución. En este tipo de contrato de trabajo mixto, la relación laboral se suspende al expirar el período contractual, a menos que el trabajador y el empleador decidan por libre voluntad de las partes anular el contrato de trabajo antes de la fecha de vencimiento del período contractual.

¿Qué se concuerda mediante el contrato laboral?

Se recomienda asegurar que el contrato de trabajo especifique los siguientes datos:

- Las partes contractuales de la relación laboral (el nombre y el domicilio o sede social del empleador y del trabajador).
- El eventual período de prueba y su duración.
- El carácter de la contratación: si es por tiempo indefinido o de duración determinada o si se trata de otra modalidad, como, por ejemplo, una práctica.
- El fundamento para la duración determinada de un contrato, si este fuera el caso.
- La fecha de inicio de la prestación del trabajo y, en caso de un contrato de duración determinada, la duración de la prestación.
- El lugar de la prestación del trabajo.
- El carácter del trabajo a desarrollar.
- El salario y las remuneraciones y también la periodicidad de pago del salario.
- El horario laboral. De ser posible, no debe

firmarse un contrato de trabajo que señale que las horas de trabajo semanales pueden variar desde cero hasta una cantidad determinada de horas. Sería probable que durante algunas semanas no se asigne ningún trabajo.

- El convenio colectivo aplicable como marco del contrato de trabajo.
- El plazo para el despido.

El propósito del período de prueba es dar tiempo para que ambas partes puedan reflexionar si el contrato de trabajo celebrado corresponde a las expectativas preconcebidas. Se puede aplicar el período de prueba tanto en los contratos laborales de tiempo indefinido como en los de duración determinada. La duración máxima del período de prueba puede ser de cuatro meses a partir del comienzo de la relación laboral. Si una relación laboral de duración determinada dura menos de ocho meses, el período de prueba no puede superar la mitad de la duración del contrato de trabajo.

Hay que concordar explícitamente el período de prueba. Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede ser disuelto por cualquiera de las partes de modo que éste termine inmediatamente sin plazo para el despido, sin embargo no pueden usarse fundamentos improcedentes.

Con el contrato de trabajo se concuerda también el horario laboral. El convenio colectivo aplicable para la relación laboral tiene incidencia en la jornada laboral; y las disposiciones sobre la jornada laboral varían dependiendo de los sectores cubiertos por el convenio colectivo.

El tipo de jornada laboral puede ser una jor-

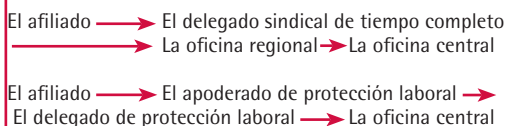
nada general, una jornada por fases o una jornada de oficina.

El trabajo puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Además, el trabajo puede incluir actividades vespertinas, nocturnas o durante los fines de semana.

El salario se define según el convenio colectivo aplicable para cada sector. El salario está determinado por el grado de exigencia de las labores y la capacidad de ejecución personal. Muchos convenios colectivos también incluyen la experiencia laboral como un factor para aumentar el nivel salarial. Por esta razón es recomendable revisar el expediente profesional y las habilidades de cada uno al momento de suscribir un contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo deben hacer referencia explícita del convenio colectivo aplicable para esa relación laboral. Mediante los convenios colectivos se han estipulado muchas condiciones no consideradas por la legislación laboral (por ejemplo, las primas por el trabajo vespertino, nocturno y el realizado durante los sábados, como también la paga extra por las vacaciones). Además los convenios colectivos han introducido mejoras que sobrepasan la legislación laboral (por ejemplo, el salario cobrado durante la baja por enfermedad y los beneficios de las vacaciones anuales).

La protección que ofrece la cadena de defensa de los intereses de la JHL



Las leyes principales que inciden en la relación laboral

Ley sobre contratos laborales

La ley sobre contratos laborales es la ley fundamental de la legislación laboral. La ley sobre contratos laborales incluye las disposiciones sobre los deberes generales del trabajador y del empleador, sobre el inicio de la relación laboral y su terminación, así como muchas otras condiciones vinculadas a la relación laboral.

Ley sobre la jornada laboral

Para aclarar las cuestiones relativas a la jornada laboral conviene revisar las disposiciones del convenio colectivo del sector sobre el tema. La ley sobre la jornada laboral contiene determinadas disposiciones de seguridad que no pueden ser interpretadas de otra manera en los convenios colectivos.

Ley sobre las vacaciones anuales

La ley sobre las vacaciones anuales contiene disposiciones sobre el derecho a las vacaciones anuales: su duración, el salario durante las vacaciones anuales, los beneficios de las vacaciones anuales y la autorización de las vacaciones anuales. No obstante, los convenios colectivos de los asalariados o de los funcionarios tienen un efecto sustancial sobre las vacaciones anuales.

Ley sobre la igualdad

El propósito de la ley sobre la igualdad es prevenir la discriminación, directa e indirecta, basada en el sexo, promover la igualdad entre mujeres y hombres así como mejorar la situación de las mujeres sobre todo en la vida laboral.

Ley de equidad

El objetivo de la ley de equidad es promover y asegurar la realización de la equidad así como fortalecer la protección jurídica de las víctimas de discriminación. La ley prohíbe la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso, como también las instrucciones o las órdenes para acosar a alguien. La prohibición abarca la discriminación por razones de edad, origen étnico o nacional, nacionalidad, idioma, religión, convicción, opinión, estado de salud, discapacidad, orientación sexual u otra razón vinculada a la persona.

Ley sobre la seguridad laboral

Los asuntos relacionados a la seguridad, salud y bienestar laborales están estipulados en la ley sobre la seguridad laboral. Estas disposiciones legales establecen que el empleador tiene la obligación, por iniciativa propia y a sus expensas, asegurar que tanto la ejecución del trabajo como las condiciones laborales siempre sean las más seguras y saludables posibles.

Las cuestiones relativas al bienestar ocupacional

Si tienes alguna pregunta sobre un tema relacionado con las condiciones laborales, la capacidad laboral, la resistencia física laboral, la salud o la seguridad, ponte en contacto con tu superior.

Si consideras que no has recibido una respuesta satisfactoria o que no se resuelve el problema o si necesitas y deseas tener apoyo, puedes acercarte al delegado/a de protección laboral. Hay un/a delegado/a de protección laboral en todos los centros de trabajo donde trabajan regularmente un mínimo de 10 trabajadores.

Si consideras que el asunto afecta tu salud, si tienes síntomas o necesitas consejos sobre la salud y algún tipo de apoyo, toma contacto con el servicio de salud ocupacional de tu centro de trabajo.

Si a pesar de los intentos anteriormente mencionados no se han tomado medidas para resolver el asunto, toma contacto con la oficina distrital de protección laboral más cercana. También puedes solicitar que el delegado/a de protección laboral tome contacto en tu nombre con la oficina distrital de protección laboral. La tarea de la oficina distrital de protección laboral es vigilar que los empleadores cumplan con las obligaciones de seguridad laboral en los centros de trabajo.

Ley sobre la protección de la privacidad en la vida laboral

La ley sobre la protección de la privacidad en la vida laboral establece las reglas que rigen el procesamiento y el registro de los datos de los trabajadores, los tests de drogas, los tests personales y de aptitud, el procesamiento de datos sobre el estado de salud, el control técnico y el uso del correo electrónico.

Ley sobre la colaboración

El propósito de las leyes sobre la colaboración es promover la cooperación entre el empleador y el personal.

El objetivo de la cooperación es ofrecer al personal la posibilidad, mancomunadamente con el empleador, de participar en el desarrollo de las actividades y permitir que el personal tenga influencia sobre la preparación de las decisiones que afectan su propio trabajo así como promover a la vez la productividad y la calidad de la vida laboral del personal.

La JHL y la diversidad multicultural

En los últimos años se ha registrado un crecimiento constante del número de trabajadores inmigrantes entre los afiliados de la JHL: **actualmente** están representadas más de 100 nacionalidades.

Un cálculo por profesiones indica que la mayor parte de los afiliados inmigrantes se desempeñan como personal de servicios básicos, en el cuidado de niños, el transporte, en las tareas de asistencia escolar, en el cuidado y los servicios alimentarios.

Entre sus actividades favorables a la multiculturalidad, la JHL propone:

- impulsar la contratación de los inmigrantes a nivel de los centros de trabajo y las asociaciones;
- activar la participación y la influencia de los afiliados inmigrantes en sus propias asociaciones de JHL;
- atender las necesidades de defensa de los intereses de los inmigrantes;
- aumentar los conocimientos de la vida laboral entre los inmigrantes;
- establecer relaciones estrechas con las redes propias de los inmigrantes;
- tomar en cuenta la multiculturalidad en su actividad informativa tanto externa como en la que va dirigida a los afiliados;
- organizar actividades de formación para los activistas de las asociaciones y los afiliados inmigrantes sobre el enfoque hacia otras culturas y las cuestiones relativas a la defensa de los intereses laborales;
- mejorar la acogida de los afiliados inmigrantes en los centros de trabajo.
- participar e influir en la acción en favor de la multiculturalidad de la Central Sindical SAK;
- intercambiar experiencias con las organizaciones internacionales de cooperación.
- participar en los proyectos que promueven la multiculturalidad en la vida laboral.

Las oficinas regionales de la JHL organizan sus propias actividades para los afiliados inmigrantes. En la oficina regional más cercana recibirás información sobre estas actividades.

La afiliación

La afiliación en la JHL se basa en el así llamado principio de colectivo laboral. Esto significa que los trabajadores del centro de trabajo, del colectivo laboral, son miembros de la misma asociación de la JHL.

Las personas que tienen una relación laboral con el Estado, un municipio o unión de municipios, una parroquia, una sociedad anónima o una empresa municipal o estatal, o una asociación, fundación o sociedad anónima, que actúen en el sector correspondiente, pueden afiliarse a nuestra federación en conformidad con el sector que representan.

La mejor manera de realizar la afiliación es por medio de un formulario electrónico en la página Web de la JHL: www.jhl.fi.

El delegado/a sindical o un activista de la JHL en tu centro de trabajo te ayudará a rellenar el formulario. Si autorizas a tu empleador para que descuente tu cuota de afiliación directamente de tu sueldo, tienes que imprimir la autorización de cobro de la cuota por tu empleador, como última etapa después de completar el formulario electrónico. Entrega la autorización a la oficina de pago de salarios de

tu centro de trabajo. El formulario de afiliación rellenado en la Web será remitido automáticamente a la unidad de afiliación de nuestra federación. Esta confirmará tu afiliación primero mediante un mensaje de texto a tu celular. A más tardar, dentro de tres semanas desde la fecha de tu afiliación recibirás por correo tu tarjeta de socio, las direcciones de contacto de tu asociación y otro material relacionado con la afiliación.

En los centros de trabajo hay también formularios de afiliación en versión papel. Puedes entregar el formulario rellenado a través de un activista de la JHL de tu centro de trabajo o enviarlo por correo directamente a la federación.

El máximo órgano de decisión de la JHL, la asamblea de delegados, confirma anualmente los criterios aplicables al monto de la cuota de afiliados. En 2010 el monto de la cuota total de afiliación equivale al 1,33 % de la renta bruta sujeta a la retención anticipada del impuesto.

Los beneficios que aporta la afiliación

Una relación laboral más segura

Sólo los afiliados pueden gozar de la defensa de los intereses. En caso de problemas, estos reciben apoyo de los delegados sindicales. Dichos problemas pueden surgir, p. ej., a raíz de los ajustes de turnos laborales, las interpretaciones de las ausencias por cuidado de niños enfermos, el salario, la continuación de las relaciones laborales de duración determinada o su conversión en relaciones fijas. Si las negociaciones no dan resultados, la persona afiliada puede beneficiarse de una asistencia jurídica gratuita.

En caso de huelga los afiliados tienen derecho a una prestación por lucha laboral.

La protección por desempleo

Sólo los miembros de un fondo de desempleo pueden beneficiarse de la prestación por desempleo en función de los ingresos.

La protección en forma de seguros costeados por la federación

El seguro que la federación costea a sus afiliados y a los afiliados estudiantiles incluye un seguro de invalidez, un seguro para viajeros (con validez en Finlandia y en el extranjero), una prestación diaria para cubrir el tiempo de espera durante la decisión sobre la jubilación y

otra para cubrir el período de carencia antes de cobrar el seguro por enfermedad. La compañía de seguros Turva ofrece además seguros a un costo especial para los afiliados. Información adicional en: www.turva.fi.

Facilidades para acceder a las viviendas

Los afiliados tienen a su disposición una garantía para acceder a viviendas de alquiler de la Cooperativa Estatal de Viviendas de Alquiler (VO S.A.). Hay un parque de habitaciones de unas 38.000 en total. La JHL tiene una gran participación en la VO. En la solicitud de alquiler conviene mencionar que uno es socio de la JHL. Puedes pedir folletos y formularios para postular a viviendas de VO llamando al siguiente teléfono 020 508 300 y/o consultando la página Web www.vvo.fi.

La capacitación en la federación es gratuita

Los temas principales de la capacitación son:

- mantenimiento de la capacidad profesional;
- conocimientos relativos a las tareas del delegado sindical;
- desarrollo de las actividades de la asociación;

- desarrollo del colectivo laboral.

Los cursos multiculturales y para inmigrantes

La federación organiza cada año 2 cursos para inmigrantes y un curso multicultural.

Además de nuestro propio Instituto Raseborg, las oficinas regionales organizan cursos de formación regionales; y las asociaciones, cursos locales y círculos de estudios.

Los servicios prestados por las asociaciones

Todos los afiliados de la federación pertenecen en las asociaciones de su región. Estas ofrecen a sus miembros cursos de capacitación, viajes muy económicos, cabañas de vacaciones y servicios culturales.

Una comunicación genuina

Los afiliados reciben la revista Motiivi, que es publicada por la federación. Además se publican diferentes suplementos profesionales. Los activistas reciben la revista Aktiivi. Las páginas Web de la federación están en el sitio www.jhl.fi.

En las páginas Web de la JHL hay un servicio exclusivo para los afiliados: Jatsi. Este ofrece información actualizada sobre los beneficios para los afiliados, los contratos y la actividad de la JHL. Jatsi ofrece también la oportunidad de actualizar los datos personales, la dirección y los datos profesionales, facilita la inscripción en los cursos de capacitación, propone beneficios para los afiliados, etc.

Todos los afiliados de la JHL reciben también un calendario gratuito.

Las actividades para los jóvenes y los estudiantes

La federación organiza cursos, campamentos y eventos dirigidos a los afiliados que tengan menos de 30 años y actividades para sus afiliados estudiantiles. Para más información, consulte la página Web de la federación bajo el título Actividades juveniles y estudiantiles.

El derecho a la deducción fiscal

Conviene recordar que todo trabajador puede deducir de los impuestos la cuota de afiliación a su federación.

Si necesitas más información puedes dirigirte a tu asociación o a los funcionarios de la unidad de afiliados o la de actividades organizativas de la JHL: tel. 010 77031.

La prestación por desempleo en función de los ingresos

La afiliación al sindicato significa también que se adquiere un seguro contra el desempleo. Al afiliarte a una de las asociaciones de la Federación de los Sectores Público y del Bienestar Social, te haces miembro simultáneamente del Fondo de Desempleo de los Sectores Público y del Bienestar Social.

El Fondo paga a sus afiliados una prestación por desempleo en función de los ingresos durante el paro y también una remuneración durante la licencia por alternancia en el trabajo.

El derecho a la prestación

Tiene derecho a la prestación por desempleo toda persona en paro, que esté inscrita en la Oficina de Empleo y Actividad Económica (Oficina TE) como demandante de empleo y que cumpla el requisito de empleo.

Para cumplir este requisito es necesario haber trabajado, con cotización al fondo de desempleo, no menos de 34 semanas naturales con un horario semanal mínimo de 18 horas. Esta condición de empleo tiene que cumplirse dentro del plazo de 28 meses. De existir razones admisibles, este período de referencia puede

ser prolongado. Entre las razones admisibles pueden considerarse las bajas por enfermedad, las licencias por maternidad/paternidad y los estudios, entre otras.

Para dar validez a la condición de empleo debe incluirse todos los períodos durante los cuales el empleado haya percibido un salario de parte del empleador y la relación laboral haya estado vigente. El salario no puede situarse por debajo del convenio colectivo o ser inferior al requisito mínimo establecido por la ley (1019,00 €/mes por un trabajo a tiempo completo).

La cuantía de la prestación

El salario que sirve de base para la prestación por desempleo se calcula sobre la base del mismo período de 34 semanas naturales, durante las cuales se ha cumplido la condición de empleo. Al definir el salario, se efectuará un descuento de un 3,5 %. El beneficiario tiene derecho a un complemento para el sustento de personas menores de edad, hasta un máximo de tres hijos.

Si el salario que forma la base de la prestación tiene que ser calculado nuevamente antes de concluirse el período de 500 días, la prestación no será inferior al 80 % de la prestación pagada previamente, excluyéndose los suplementos por los hijos.

El período de carencia

El período de carencia es de siete (7) días sin trabajo dentro de ocho (8) semanas naturales. Una semana comprende como máximo cinco (5) días de carencia. El período de carencia se aplica cuando la persona cumple la condición de empleo.

La duración máxima

La duración máxima de la prestación asciende a 500 días. El beneficiario puede también acceder a los llamados días adicionales. El derecho a los días adicionales depende del año de nacimiento y del momento de terminación del período máximo de cobro.

- Si la persona ha nacido antes de 1950 y alcanza la edad de 57 años antes de que haya terminado el período máximo de cobro de 500 días, el derecho a la prestación se mantiene hasta el final del mes natural en que cumpla 60 años.
- Si la persona ha nacido entre 1950-1954 y alcanza la edad de 59 años antes de que haya terminado el período máximo de cobro de 500 días, el derecho a la prestación se mantiene hasta el final del mes natural en que cumpla 65 años. Además, al terminarse el período máximo de cobro, debe cumplir el requisito de haber trabajado como mínimo cinco años a lo largo de 20 años.
- Si la persona ha nacido en 1955 o más tarde y alcanza la edad de 60 años antes de que haya terminado el período máximo de cobro de 500 días, el pago de la prestación puede efectuarse bajo las mismas condiciones que se aplican a los nacidos entre 1950-1954.

¿Cómo solicitar la prestación por desempleo?

En caso de quedarte sin empleo, tienes que inscribirte inmediatamente en una Oficina de Empleo y Actividad Económica (Centro TE) como solicitante de empleo.

Puedes beneficiarte de la prestación por desempleo sólo durante el período que permanezcas inscrito en la Oficina de Empleo y Actividad Económica. De esta oficina podrás retirar también los formularios para solicitar la prestación por desempleo. Lee bien las instrucciones para llenar el formulario.

El pago de la prestación diaria

Cuando El Fondo de Desempleo efectúa el pago de la prestación en virtud de tu primera solicitud, éste te enviará la decisión relativa a la cuantía de la prestación diaria y una nota acerca de la manera como se efectuará el pago. Conjuntamente con la nota recibirás dos formularios para solicitar la prestación ulteriormente.

Debes llenar la primera solicitud por dos semanas naturales completas como mínimo. Si estás totalmente sin empleo, debes llenar las solicitudes adicionales por cuatro semanas naturales completas. La prestación por desempleo se solicita siempre con posterioridad.

Cómo ponerse en contacto con el Fondo de Desempleo
El número del servicio telefónico del Fondo de Desempleo es 010 190 300.

El servicio telefónico está abierto de lunes a viernes y de 09.00 a 15.00 horas. El centro de servicios para los usuarios del Fondo de Desempleo permanece abierto los lunes de 09.00 a 15.00 horas en la siguiente dirección: Käenkuja 5, 00500 Helsinki.

Los servicios electrónicos del Fondo

Puedes también gestionar tu contacto con el Fondo en la Web a través de eWertti Nettikassa. Puedes familiarizarte con eWertti en el sitio Web www.jhl.fi/tyottomyyskassa. El Fondo cuenta, además, con eEmeli Puhelinkassa, mediante el cual, si estás totalmente sin empleo, puedes solicitar la prestación diaria por teléfono. La dirección Web arriba mencionada te dotará con información más detallada sobre los servicios electrónicos.

Direcciones útiles

JHL – La Federación de los Sectores Público y del Bienestar Social

Dirección postal: PL 101, 00531 Helsinki

Dirección para visitas:

Sörnäisten rantatie 23, 00500 Helsinki

Tel.: 010 770 31 (central)

El Fondo de Desempleo de los Sectores Público y del Bienestar Social

Dirección postal: PL 100, 00531 Helsinki

Dirección para visitas:

Käenkuja 5, 00500 Helsinki

Tel.: 010 7703 300

www.jhl.fi

Las oficinas regionales

La oficina regional de Etelä-Suomi

Hämeenkatu 25-27, 11100 Riihimäki

Tel.: 010 7703 680

La oficina regional de Pirkanmaa

Rautatienkatu 10, 7º piso, 33100 Tampere

Tel.: 010 7703 620

La oficina regional de Kaakkois-Suomi

Oficina de Lappeenranta

Koulukatu 23, 3er piso, 53100 Lappeenranta, Tel.: 010 7703 590

La oficina de Mikkeli

Vuorikatu 11 A 4, 50100 Mikkeli

Tel.: 010 7703 550

La oficina regional de Pohjanmaa

Pitkätiekatu 43, 65100 Vaasa

Tel.: 010 7703 640

La oficina regional de Pohjois-Karjala

Yläsatamakatu 7 B 13, 3er piso,

80100 Joensuu, Tel.: 010 7703 650

La oficina regional de Keski-Suomi

Kalevankatu 4, 40100 Jyväskylä

Tel.: 010 7703 580

La oficina regional de Pohjois-Savo

Dirección general: Puistokatu 6, 2º piso?

70110 Kuopio, Tel.: 010 7703 660

La oficina regional de Laponia

Rovakatu 26 A 14, 96200 Rovaniemi

Tel.: 010 7703 600

La oficina de la región Metropolitana

Haapaniemenkatu 14, 00530 Helsinki

Tel.: 010 7703 340

La oficina regional del área de Oulu

Mäkelininkatu 31, 5º piso, 90100 Oulu

Tel.: 010 7703 610

La sede de Kajaani

Dirección general: Kauppakatu 22 B

87100 Kajaani

Tel.: 010 7703 570

La oficina regional de Satakunta

Isolinnankatu 24, 5º piso, 28100 Pori

Tel.: 010 7703 670

La oficina regional de Varsinais-Suomi

Verkatehtaankatu 4, 20100 Turku

Tel.: 010 7703 700

Además de las oficinas regionales, en la oficina central de la JHL los siguientes funcionarios, entre otros, están familiarizados con los asuntos relativos a los trabajadores inmigrantes y sus actividades:

Ulla-Mari Lappalainen
Funcionaria de cuestiones organizativas
Tel. trab. : 010 7703 302
Móvil: 040 566 30 85

Marja Nordlund
(Afilaciones)
Funcionaria de cuestiones de afiliación
marja.nordlund@jhl.fi
Tel. trab. : 010 7703 411

Merja Launis-Ahtiala
Responsable de la Unidad Internacional
merja.launis@jhl.fi
Tel. trab. : 010 7703 495
Móvil: 040 865 1464

Pasi Koskinen
Jefe del Fondo de Desempleo
pasi.koskinen@jhl.fi
Te. trab.: 010 7703 435



La Federación Sindical de los Sectores Público y del Bienestar Social (JHL)

www.jhl.fi