****

**Tenga en cuenta la siguiente información   
DESPUÉS  
de contratar a trabajadores extranjeros**

| Piense en... | **Acciones** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Integración de los trabajadores** | Paquete de bienvenida | Un paquete de bienvenida es un complemento útil al procedimiento formal de presentación de su empresa. Puede incluir información sobre la zona, como medios de transporte, indicaciones para llegar al lugar de trabajo, un mapa y datos sobre los servicios cercanos. |
| Formalidades jurídicas y administrativas | Los trabajadores que tienen que darse de alta en organismos oficiales pueden necesitar salir durante el horario de trabajo. Permita a los trabajadores ausentarse durante el tiempo necesario para darse de alta en la seguridad social, solicitar un documento de registro o realizar cualquier otro trámite oficial requerido por las autoridades. |
| Familia e instalación | Usted no puede responsabilizarse de todos los aspectos de la integración de sus nuevos empleados, pero tenga en cuenta sus circunstancias y el tiempo que pueden necesitar para buscar vivienda, visitar colegios o dar apoyo a su familia. |
| Preparación de los trabajadores residentes | Procure que los trabajadores que ya están en su empresa participen en el proceso de contratación, en la medida de lo posible. Explíqueles lo que está haciendo y por qué. Puede celebrar un acto social para ayudar a sus trabajadores a conocerse. Lo último que desea es que sus trabajadores se sientan amenazados por las personas recién llegadas. |
| **Tutoría** | La asignación de un tutor para orientar al trabajador en relación con la cultura de trabajo, las costumbres y los aspectos sociales de su nuevo empleo es un paso positivo para ayudar a que el trabajador se integre en el lugar de trabajo. Esta persona podría ser alguien que haya tenido una experiencia similar. |
| **Condiciones en el lugar de trabajo** | **Condiciones laborales** | Los trabajadores extranjeros tienen derecho a las mismas condiciones de trabajo con arreglo a la legislación nacional y de la UE. Asegúrese de que las disposiciones contractuales de los nuevos empleados sean justas y no discriminatorias. | | |
| **Salud y seguridad** | Debe prestar especial atención que las personas recién llegadas del extranjero se familiaricen con sus regímenes en materia de salud, seguridad y protección. Es posible que tenga que prestar apoyo adicional y asegurarse de que comprenden lo que debe hacerse en un simulacro de incendio u otra situación de emergencia. | | |
| **Formación** | El acceso a las oportunidades de aprendizaje y desarrollo es importante para todos los empleados, pero es posible que tenga que adaptar su formación a los trabajadores extranjeros si no están familiarizados con el lenguaje técnico o con los equipos que van a utilizar. | | |
| **Cuestiones relativas a la retención** | Si necesita un compromiso a largo plazo de la persona recién empleada, intente anticipar cualquier problema que pueda afectar a la retención. ¿Tienen que volver a casa en Navidad? ¿Están satisfechos con sus condiciones de vida y de trabajo? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **¡Comparta su experiencia!** | Si su experiencia de contratación en el extranjero resulta interesante para otros, ¡cuéntenosla! La historia de su empresa podría aparecer en nuestro sitio web y animar a otros empleadores que han dudado si contratar en otros países de Europa. ¿Qué ha ido bien? ¿Ha tenido que enfrentarse a algún obstáculo? ¿Cómo se han integrado sus empleados?  Puede enviar su historia a la siguiente dirección: |