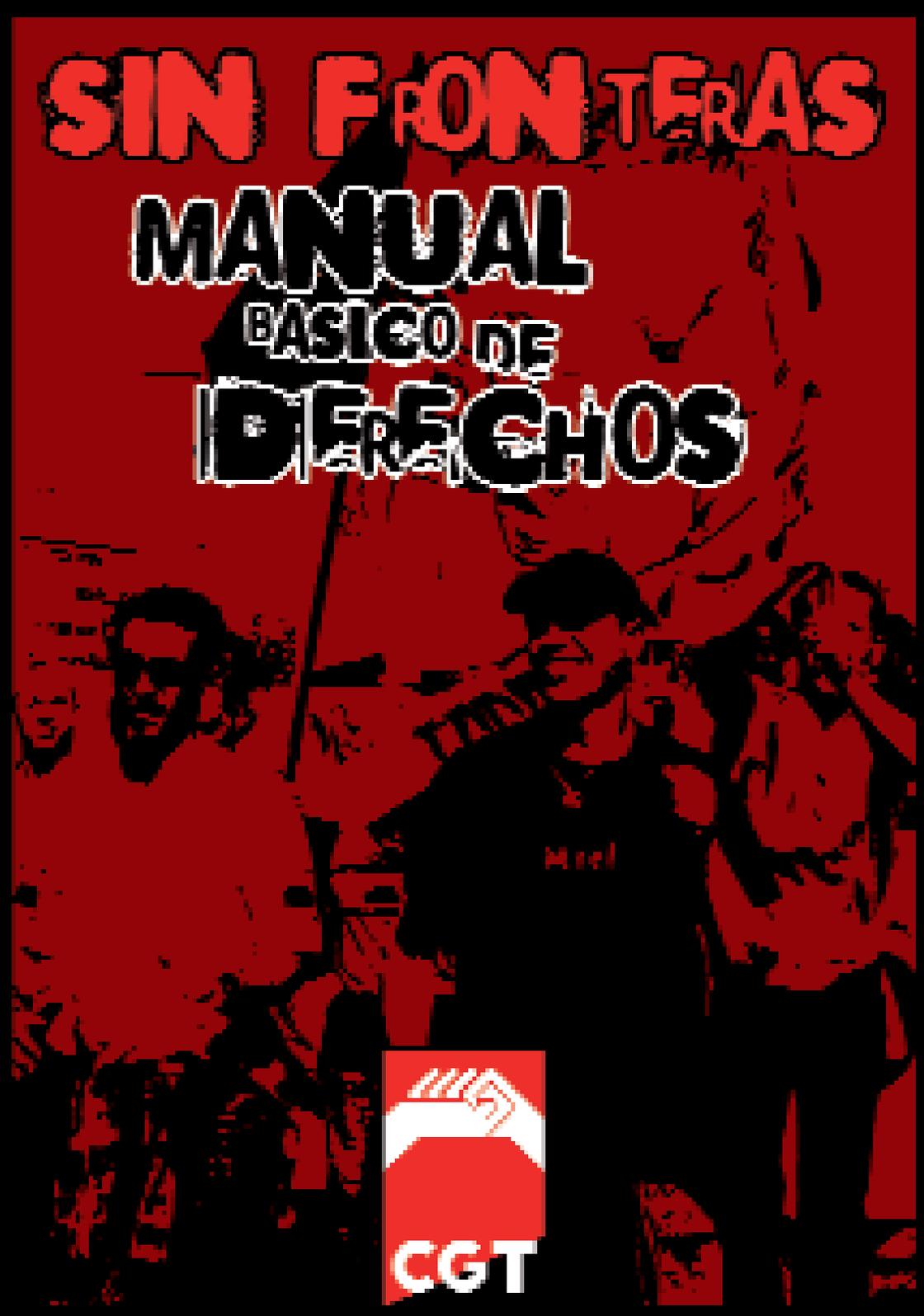


SIN FRONTERAS

MANUAL

BÁSICO DE

DERECHOS





Sin fronteras Manual básico de derechos

TEXTO: Gabinete Jurídico Confederal
EDITA: Área Confederal de Inmigración - CGT
DISEÑO: elSilva (www.mielparaelasno.com)



LICENCIA CREATIVE COMMONS

Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 2.5 España
Ver condiciones de licencia en:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/es/legalcode.es>

I. DERECHOS LABORALES	Página 6
1.- Normativa	6
2.- Contratos	7
3.- ¿Si no tengo contrato?	8
4.- Jornada, turnos, descansos	10
5.- ¿Cuánto debo cobrar?	11
6.- Despido y finiquito	12
7.- ¿Qué hacer ante un despido?	13
8.- Seguridad social	14
9.- Prevención y riesgos laborales	15
II. DERECHOS SINDICALES	20
III. DERECHOS SOCIALES	24
3.1. Primer paso: empadronarse	24
3.2. ¿Qué derechos puedo reclamar?	24
IV. FEDERACIONES LOCALES	30

DERECHOS
LABORALES

LABORALES



1.- NORMATIVA

Este manual describe las **condiciones laborales del TRABAJO POR CUENTA AJENA** (trabajadores/as asalariados/as), ya que es la forma de trabajo habitual de las personas inmigrantes con o sin permiso de residencia y trabajo cuando llegan a España.

Dentro de las relaciones laborales por cuenta ajena se distinguen **dos TIPOS** que serán reguladas por diferentes normas:

• **CARÁCTER GENERAL:** Hostelería, construcción, industria, limpiezas, y un largo etcétera. Son prácticamente todas las actividades económicas salvo las denominadas de carácter especial.

Estatuto de los Trabajadores

-Es la primera norma laboral con eficacia general para todos/as los/as trabajadores/as. **Las normas recogidas en el Estatuto se entienden como derechos mínimos**, es decir, **no se pueden empeorar. Cualquier empeoramiento de las normas del Estatuto es ilegal.**

Convenio Colectivo

-Norma cuya **función es mejorar las condiciones laborales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.**
 -Existen multitud de convenios colectivos dependiendo del sector económico que corresponda (comercio, hostelería, metal, telemarketing etc.) y en del ámbito geográfico determinado (estatal, comunidad autónoma, provincial, empresa).
 -El convenio colectivo específico que corresponde a cada trabajador **debe venir recogido en el contrato de trabajo o en caso contrario es recomendable preguntar** a los compañeros o representantes de los trabajadores cual nos corresponde.
 -Es una de las **normas más importantes** ya que en el convenio colectivo que nos corresponda se recoge prácticamente la totalidad de la información de la relación laboral: jornadas, permisos retribuidos, salario, vacaciones, régimen disciplinario etc.

Contrato de trabajo

-Es un acuerdo entre empresario y trabajador/a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.
 -Los contratos se desarrollan en el punto 2 del presente manual.

• **CARÁCTER ESPECIAL:** Son actividades muy determinadas con una normativa específica para cada una de ellas: Servicio del hogar familiar, penados en las cárceles, artistas en espectáculos públicos etc.

SERVICIO DOMÉSTICO: Se refiere a los/as trabajadores/as que se dedican a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, siempre que estos servicios sean prestados en la casa en que habite el cabeza de familia y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase.

El servicio doméstico se regula a través del RD 1424/1985. Es un régimen laboral que no se le reconoce determinadas prestaciones propias del régimen general como por ejemplo: prestación por desempleo, incapacidad temporal. Actualmente, se está valorando desde las insituciones, la posibilidad de trasladar el servicio doméstico al régimen general de la Seguridad Social.

2.- CONTRATOS

2.1.- ¿QUÉ ES UN CONTRATO LABORAL?

Una definición sencilla sería: "El acuerdo entre empresario y trabajador/a, por el cual, el trabajador/a se obliga a prestar determinados servicios (trabajos) por cuenta del empresario a cambio de una retribución".

2.2.- ¿QUÉ FORMA ADOPTAN LOS CONTRATOS LABORALES?

El contrato de trabajo puede ser **escrito o de palabra (verbal)**. La mayoría de los contratos **han de ser por escrito de forma obligatoria según la ley.**

De todas forma y para cualquier tipo de contrato, **cualquiera de las partes (empresario o trabajador) podrá/n exigir que el contrato se formalice por escrito**, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

2.3.- ¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS EXISTEN?

Los contratos de trabajo según su **duración** pueden ser:

Por tiempo indefinido (Fijos)

Por duración determinada (Temporales)

2.4.- CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO LABORAL ESCRITO.

- Identidad del empresario y del/a trabajador/a que firman el contrato.
- Domicilio social de la **empresa**, o en su defecto, el domicilio del empresario.
- Modalidad de **contratación** (indefinida, temporal e identificando claramente la modalidad contractual).
- Duración del contrato.
- Categoría y/o grupo profesional y función a desempeñar.
- Duración, distribución de la **jornada y horario**.
- Salario mensual correspondiente a la categoría por la cual se ha contratado.
- Convenio colectivo de aplicación.

2.5.- ¿QUÉ ES EL PERÍODO DE PRUEBA?

Es el periodo de tiempo durante el cual, **tanto el empresario como el trabajador puede dar por finalizada la relación laboral** sin preaviso, si necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

El periodo de prueba se determina en los convenios colectivos, aunque en el Estatuto de los Trabajadores se establece unos **límites máximos que no podrán exceder de:**

- 1-Seis meses para los técnicos titulados.
- 2-Dos meses para el resto de los trabajadores.

SERVICIO DOMÉSTICO: el período de prueba es de 15 días máximo.

3.- ¿Y SI TRABAJO SIN CONTRATO?

3.1.- RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES

IMPORTANTE: TODO/A INMIGRANTE QUE TRABAJE SIN CONTRATO, TIENE RECONOCIDO POR LEY TODOS LOS DERECHOS LABORALES.

La legislación española establece las siguientes **consecuencias:**

Para LA PERSONA INMIGRANTE: la ley de extranjería establece que **el trabajador/a es beneficiario de los derechos que derivan del contrato de trabajo, así como la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle.**

Para el EMPRESARIO: imposición de multas económicas y obligación al pago de las cuotas de cotización, además de otras posibles sanciones.

IMPORTANTE: Para exigir el cumplimiento de lo anterior, habrá que reclamarlo ante los Juzgados de lo Social, teniendo en cuenta el caso concreto y solicitando información en las asesorías jurídicas de la CGT.

3.2.- ¿PARA QUÉ RECLAMAR?

1.- Para que al trabajador/a se le apliquen las condiciones de trabajo previstas legalmente.

Un/a trabajador/a sin permiso de trabajo podrá reclamar en situaciones como las siguientes: -Impago de salarios, no abono de las pagas extras, no retribución de las horas extras (ni económicamente ni en descanso), impago de vacaciones, no percibir la prestación económica en caso de accidente de trabajo etc. En definitiva, cualquier cumplimiento contractual.

2- Para obtener el permiso de residencia y trabajo por **ARRAIGO LABORA, para personas extracomunitarias y nacionales de Rumania y Bulgaria.** Para ello, hay que cumplir los siguientes requisitos:

Acreditar la permanencia continuada en España durante un período mínimo de dos años (certificado de empadronamiento)

Acreditar la existencia de relaciones laborales durante al menos un año a través de una resolución judicial o administrativa, es decir sentencia de un Juzgado de lo Social o Acta de la Inspección de Trabajo.

Tener una oferta de trabajo por parte de un empresario.

3.3.- ¿CÓMO PUEDO PROBAR QUE HE TRABAJADO?

Imprescindible en estos casos, recopilar todo tipo de pruebas para **demostrar ante los Tribunales la existencia de la relación laboral.** Podemos utilizar los siguientes medios de prueba:

Testigos: pueden ser trabajadores/as donde se ha estado trabajando; clientes; proveedores, etc.

Documentos: cualquier papel que haya servido como medio de pago (cheques, escrito de pago de cantidades, etc.); albaranes de recogida de productos; firmas que hayamos estampado en documentos de clientes en nombre de la empresa, etc. Cualquier documento que pudiera ser un indicio de nuestro trabajo en esa empresa o con un determinado empleador.

Denuncia a la Inspección de Trabajo: es conveniente presentar la denuncia cuando existe la relación laboral de cara a verificar que el trabajador se encuentra trabajando.

3.4.- VÍAS DE RECLAMACIÓN

Inicialmente, es necesario que te informes en cualquiera de las ASESORÍAS JURÍDICAS de la CGT para consultar tu caso concreto y encontrar apoyo de otros/as trabajador/ass. Así mismo, se puede presentar una **denuncia ante la Inspección de Trabajo** para acreditar la relación laboral.

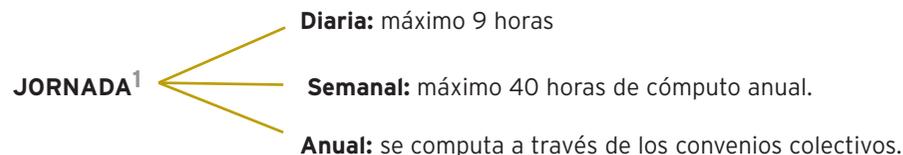
IMPORTANTE: Aunque no tengas el permiso de residencia y trabajo, puedes reclamar un incumplimiento laboral ante la Inspección de Trabajo o los Juzgados de lo Social, pues dicha reclamación NO CONLLEVA EL INICIO DE UN PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN

¿Qué hacer?	¿Quién y como?
Asesoramiento	-Asesorías jurídicas CGT -Otro trabajador/a informado, representantes de los trabajadores, si los hubiere.
Denuncia ante Inspección de Trabajo	-El propio trabajador/a, un representante de los trabajadores, un delegado/a sindical. -Presentar la denuncia EXPRESANDO EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO
Papeleta de Conciliación	¿Qué es la papeleta de conciliación? Es el escrito en el que se detalla el incumplimiento de la empresa y su correspondiente reclamación. -Es el paso previo a la demanda ante los Juzgados de lo Social. -Cita con el empresario para llegar a un acuerdo Presentas la papeleta de conciliación asesorado/a por un abogado/a ante el servicio administrativo que corresponda en cada ciudad. NOTA: Consultar los plazos para presentar la papeleta y la demanda ante el órgano correspondiente. Plazos cortos
Demanda laboral	En caso de NO llegar a un acuerdo con el empresario en fase de conciliación, presentaS la demanda ante el Juzgado de lo Social.

4.- JORNADA, TURNOS, DESCANSOS

4.1.- JORNADA ORDINARIA: DIARIA, SEMANAL Y ANUAL.

La duración de cada jornada es la pactada en los Convenios Colectivos. No obstante, en el Estatuto de los Trabajadores se encuentra la duración máxima de los distintos tipos de jornada ordinaria que son las siguientes:

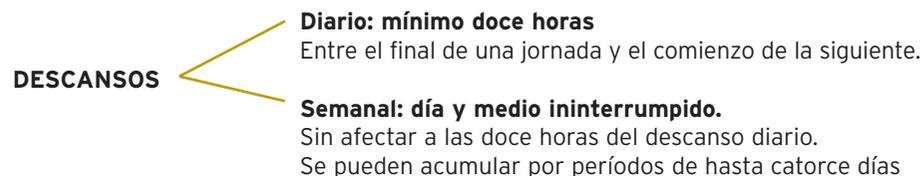


4.2.- TRABAJO A TURNOS

Es la forma de organización del trabajo, en la que el personal ocupa sus puestos en turnos consecutivos y/o rotativos, bien de mañana, tarde y/o noche, durante todos los días del año o por períodos amplios a lo largo del año. Por ejemplo, en el comercio o en la hostería suele haber turnos de mañana y tarde.

IMPORTANTE: No podrás estar en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo decisión voluntaria (no recomendable en ningún caso, por los trastornos de salud que acarrea).

4.3.- DESCANSOS: DIARIO Y SEMANAL



IMPORTANTE: Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso de al menos 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

4.4.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Son las horas de trabajo que se realizan superando la duración máxima de la jornada ordinaria (apartado 3.1). Son de realización **VOLUNTARIA** por parte del trabajador/a.

Sin embargo, en caso de pacto individual o pacto colectivo en favor de la realización de las horas extras, el límite máximo de horas extra al año a realizar por un trabajador/a será de 80 horas. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

¹ - En cuanto a las condiciones de la jornada, trabajo a turnos y descanso hay que tener en cuenta las excepciones recogidas en el Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales

4.5.- VACACIONES, PERMISOS Y FIESTAS LABORALES.

A) Vacaciones

DURACIÓN. Tienen una duración mínima de **30 días naturales por año trabajado**. Su disfrute es **obligatorio y están retribuidas**.

En caso de que se trabaje un plazo inferior a un año, los días de vacaciones que correspondan serán proporcionales a los días o meses trabajados. Tienen que ser disfrutadas dentro del año natural.

FECHA DE DISFRUTE: Se tiene en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo. El empresario tiene la **obligación de dar a conocer la fecha de disfrute** de vacaciones, **al menos con dos meses** de anticipación.

De causar baja en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, se percibirá el equivalente de salario respecto de los días de vacaciones no disfrutados.

B) Permisos retribuidos.

Todo trabajador/a por cuenta ajena, incluido el **SERVICIO DOMÉSTICO**, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo teniendo los siguientes **PERMISOS RETRIBUIDOS**:

-15 días naturales en caso de matrimonio.

-2 días en los casos de **nacimiento de hijos/as, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad**. En caso de existir desplazamiento, el permiso será de cuatro días.

-1 día por traslado de domicilio habitual (**mudanza**).

-Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal** (comparecer en juicio con citación judicial, votar en unas elecciones, etc.).

-Las **trabajadoras, por lactancia** de hijo/a menor de nueve meses.

-2 días por **intervención quirúrgica de familiar directo**, sin necesidad de hospitalización que requiera reposo.

C) Fiestas laborales.

Las **fiestas laborales** son catorce al año, de las cuales dos serán locales. Deben ser retribuidas y no son recuperables. Han de respetarse como fiestas de ámbito nacional las siguientes:

-25 de diciembre.

-Año Nuevo.

-Primero de mayo.

-Doce de octubre.

5.- ¿CUÁNTO DEBO COBRAR?

5.1.- SALARIO

El salario es la **contraprestación económica y en especie que el empresario retribuye al trabajador a cambio del trabajo efectivo realizado**. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

SERVICIO DOMÉSTICO: la parte del salario que puede ser retribuido en especie (manutención, alojamiento etc.) no podrá superar el 45 % del salario pactado.

5.2.- NÓMINA

La nómina es el recibo del salario, justificante del pago por parte del empresario.

El empresario a la vez que paga los salarios, tiene que **facilitar una nómina o recibo de salarios**. Deberá ser **firmada por empresario y trabajador/a**. La nómina viene referida a meses naturales.

Es importante distinguir en la nómina, la diferencia entre el salario bruto y salario neto:

SALARIO BRUTO

Salario que se refleja en la nómina del trabajador/a sin restar las deducciones ni impuestos. El salario bruto es la suma de los siguientes conceptos:

- Salario base, variará según la categoría profesional.
- Complementos salariales
- Complementos extrasalariales etc.

SALARIO NETO

Es la cantidad que resulta de restar al salario bruto las deducciones.

Es el salario que finalmente se percibe.

Deducciones: Son las deducciones que se realizan sobre el salario del trabajador: Cuotas a la Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación profesional etc.), Impuesto de la Renta etc.

5.3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Tienes **derecho a dos pagas extraordinarias al año**. Una de ellas en junio y la otra paga en diciembre.

La fecha de ingreso, forma de pago, así como los conceptos económicos que lo forman, se establecerán en cada convenio colectivo.

6.- DESPIDO Y FINIQUITO

Las principales situaciones que dan lugar a la finalización de la relación laboral son las siguientes:

- Por cese voluntario del trabajador/a. En este caso, se deberá avisar al empleador/a al menos con 15 días de antelación.
- Por finalización del tiempo recogido en el contrato.
- Por despido del empleador (empresario).
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por causas objetivas legalmente procedentes: ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo etc.

IMPORTANTE: En el caso de existir algún salario no pagado o cualquier otro derecho a la hora de la finalización del contrato, esta cantidad económica o derecho pendiente de satisfacer sigue vigente y se puede seguir reclamando en el plazo que determina la ley más allá de la finalización del contrato.

6.1.- FINIQUITO

Al finalizar la relación, se presenta el **finiquito** que es la cuantía económica pendiente de satisfacer con ocasión de la finalización del contrato: salarios, parte proporcional de vacaciones y de pagas extras, indemnización....

IMPORTANTE: En caso de no estar seguro con la cantidad que refleja el finiquito, **NO EXISTE LA OBLIGACIÓN DE FIRMAR** y es recomendable **NO FIRMAR NADA**, y en todo caso, escribir **"NO CONFORME"**, pues la firma supone la aceptación de la cantidad reflejada y la renuncia voluntaria de una reclamación de cantidad, en el caso de que queden cantidades económicas pendientes.

7.- ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME DESPIDEN?

7.1.- SOLICITAR APOYO JURÍDICO

En caso de no estar de acuerdo con la causa del despido, es necesario y recomendable acudir cuanto antes a la **ASESORÍAS JURÍDICAS** de la CGT para estudiar el caso y valorar las posibles actuaciones.

7.2.- PROBAR COMUNICACIÓN DEL DESPIDO

MUY IMPORTANTE en estos casos es **probar la comunicación del despido** a través de las dos formas posibles:

- **Carta de despido:** obligación por parte del empresario de notificar por escrito el despido y su causa.
- **Verbal:** en este caso, es necesario que cuando se despida verbalmente se encuentren presentes el representante de los trabajadores en caso de existir, o en su defecto dos testigos (no familiares) que puedan probar en su momento la existencia de la comunicación del despido.

Nota: Hasta que no tengas la carta del despido o el despido verbal no se haya realizado delante de dos testigos, debes presentarse en tu puesto de trabajo ya que en caso contrario podría entenderse como una baja voluntaria.

Una vez probada la existencia de la comunicación del despido, en caso de que no estemos conformes con su causa, se han de seguir los siguientes pasos para reclamar:

7.3. PASOS PARA RECLAMAR

¿Qué hacer?

¿Quién y como?

Conciliación

¿Quién debe presentar la Papeleta? El/a trabajador/a
¿Ante quién? El Servicio de Mediación y Conciliación
Plazo: 20 días hábiles desde el momento del despido.

Acto de conciliación:

El Servicio de Mediación cita al trabajador/a y al empresario/a con el fin de que lleguen a un acuerdo. Éste trámite es obligatorio en el procedimiento por despido para acudir a la vía judicial.

¿Qué hacer?	¿Quién y como?
Demanda laboral	<p>¿Ante quién? Juzgado de lo Social.</p> <p>Supuesto y plazo: En caso de que no se haya llegado a un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social antes de que transcurran los 20 días del plazo.</p> <p>Celebración del juicio: ambas partes defenderán sus posiciones con los medios de prueba que crean oportunos.</p>
Resultado	<p>Celebrado el juicio, el Juez/a a través de la sentencia laboral, CALIFICARÁ EL DESPIDO COMO:</p> <p>Nulo: cuando se produzca con vulneración de los derechos fundamentales y las libertades públicas. (Ejemplo: despedir a una trabajadora embarazada sin existir causa que lo justifique).</p> <p>Efectos: readmisión inmediata del trabajador/a, con abono de los salarios dejados de percibir.</p> <p>Procedente: confirma la validez del despido sin derecho a indemnización o a salarios de tramitación.</p> <p>Improcedente: las causas del despido no se ajustan a las recogidas en la legislación laboral. El empresario podrá optar entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Readmisión del trabajador con el abono de los salarios de tramitación. - Abono de las siguientes cantidades económicas: <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización: 45 días por año trabajado o fracción del año trabajado. - Salarios de tramitación.

8.- SEGURIDAD SOCIAL

8.1 OBLIGACIÓN DE COTIZAR.

Desde que el trabajador inicia la actividad laboral, el empresario tiene la **obligación de dar de alta al trabajador/a y de cotizar por él a la Seguridad Social**. Un porcentaje mínimo correrá a cargo del propio trabajador/a que se reflejará a través de las deducciones de la nómina (apartado 5.2 del Manual).

En el caso del trabajador/ extranjero/a, la **validez del permiso de residencia y trabajo** tanto el inicial como sus renovaciones, se encuentra condicionado a que el empresario cumpla con sus obligaciones de cotización ante la Seguridad Social durante la relación laboral.

IMPORTANTE: Comprobar si realmente el empresario ha dado de alta en la Seguridad Social al trabajador/a. Para ello se debe solicitar el certificado de Vida Laboral en cualquiera de las administraciones de la Tesorería de la Seguridad Social. (Teléfono de información de la Tesorería General: 901 502050).

8.2.- ¿Y SI POR ENFERMAR NO PUEDO IR A TRABAJAR?

Baja laboral

Todo/a trabajador/a, en el caso de enfermedad que le imposibilite realizar de forma normal su actividad laboral, tiene derecho a no acudir al lugar de trabajo e ir al médico para que le facilite de forma obligatoria la BAJA LABORAL.

TIPOS DE BAJA LABORAL

Por contingencias comunes.

Se refiere al accidente o enfermedad común. En estos casos, tendremos que pedir la baja a nuestro médico del centro de salud.

Por contingencias profesionales.

Se refiere al accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En estas situaciones hay que solicitar la baja laboral en la Mutua de accidentes de trabajo que haya contratado la empresa.

Según el tipo de baja laboral, se tienen **distintos requisitos de acceso** así como una **diferente prestación económica**.

8.3.- PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La prestación por desempleo es una prestación económica que se obtiene cuando queriendo y pudiendo trabajar se pierda su empleo, cumpliendo una serie de requisitos, entre otros los siguientes:

Estar afiliado/a y en situación de alta o asimilada al alta en un régimen que contemple la contingencia por desempleo

Encontrarse en situación legal de desempleo.

Haber cotizado un mínimo de doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.

SERVICIO DOMÉSTICO: En el régimen especial del **servicio doméstico no se puede acceder a la prestación por desempleo.**

9.- PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES

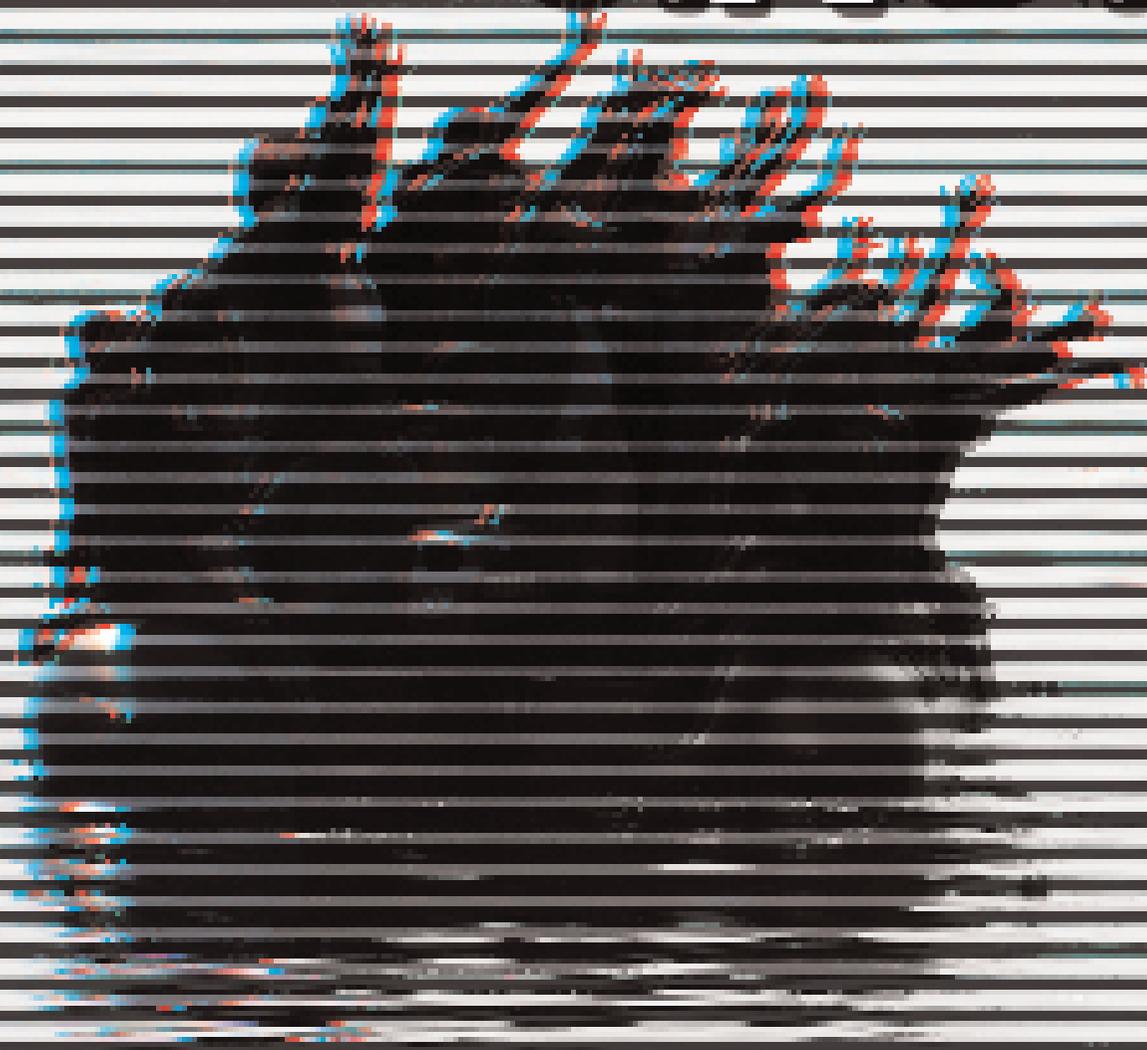
9.1.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

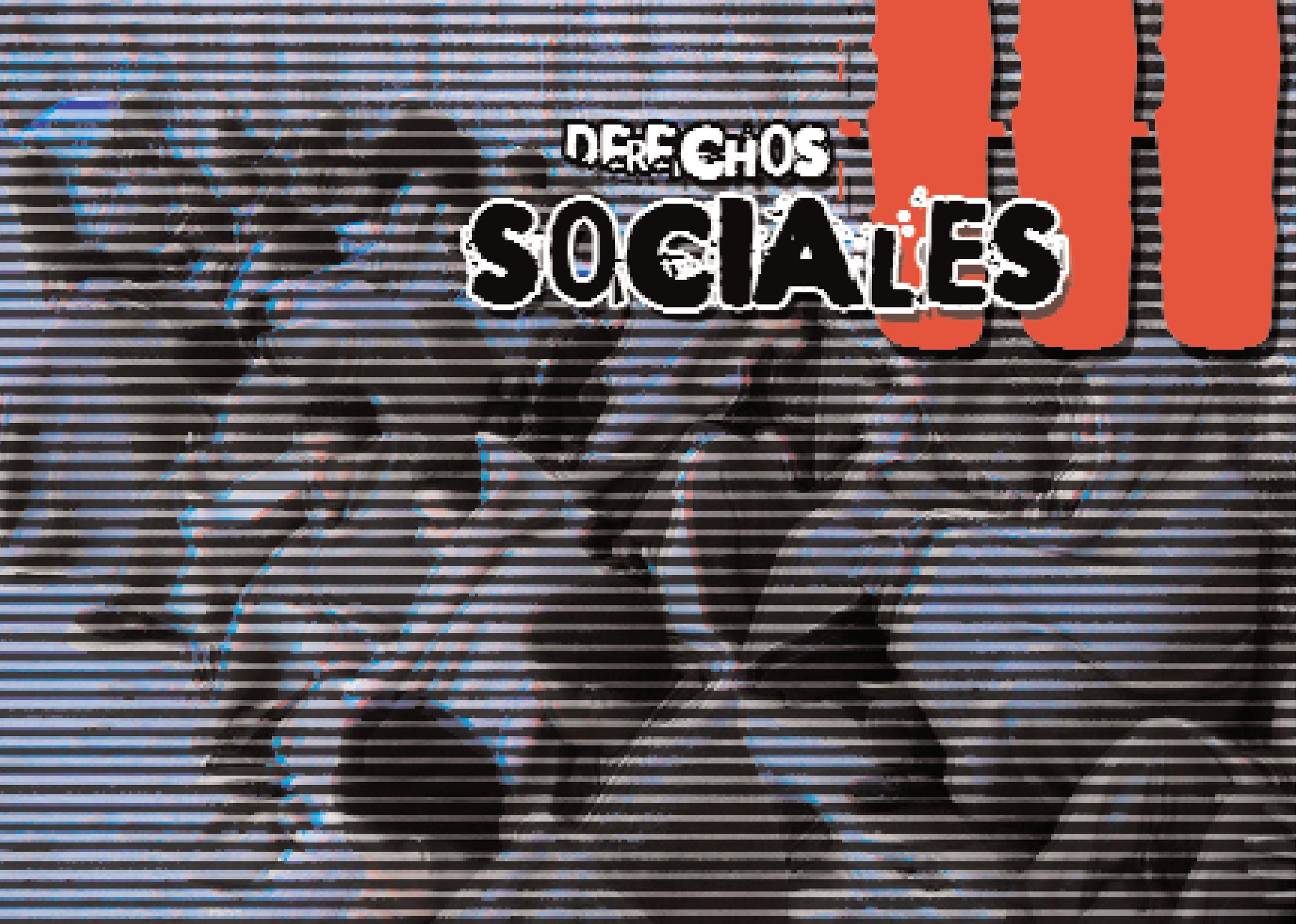
Hace referencia a toda aquella normativa que establece procedimientos de prevención e impone medidas para reducir o eliminar los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que pueden afectar a la salud (física y psicológica) de los trabajadores.

La norma principal en esta materia se denomina Ley de Prevención y Riesgos Laborales. En ella se regulan los principales **derechos de los trabajadores en materia de seguridad en el trabajo**, de los que se deriva el consecuente **deber del empresario de protección a los trabajadores** y hacer efectivos esos derechos.

No obstante, y pese a la proliferación de normas no llegan a ser realmente efectiva la mencionada normativa, debido a que no se llegan a reducir y mucho menos eliminar los riesgos labo-

DERECHOS SINDICALES



A group of people are gathered around a table in a meeting room, looking at documents. A large blue arrow is superimposed on the image, pointing from the left towards the right. The text 'DERECHOS SOCIALES' is written in a bold, stylized font across the top right of the image. The word 'DERECHOS' is in a smaller font above 'SOCIALES'. The background is a dark, slightly blurred image of the meeting.

DERECHOS SOCIALES

En la Constitución Española en su Título I relativo a los derechos y deberes fundamentales, se establece que las personas extranjeras gozarán de las libertades públicas en los términos que establezcan los Tratados y las Leyes, excluyendo el derecho de participación política (sistema de elecciones) salvo en condiciones de reciprocidad entre el estado español con el país de origen.

La ley de extranjería consagra formalmente una situación de igualdad entre el extranjero con autorización administrativa y el nacional. Situación de igualdad que en el ámbito laboral como se ha visto anteriormente, queda condicionada a la necesidad del mercado laboral y a la permanencia en el empleo.

La Ley de Extranjería establece un trato discriminatorio entre extranjeros/as con situación administrativa regular y aquellos/as que se encuentran en situación irregular.

1.1.- PRIMER PASO: EMPADRONARME

El padrón municipal es el registro administrativo donde figuran todos los vecinos que viven o residen habitualmente en ese municipio. El certificado de empadronamiento será el documento que acredite el tiempo de permanencia en territorio español, independientemente de su nacionalidad o de su situación legal.

Para poder realizar la inscripción en el padrón, se necesitará establecer un domicilio, el cual no es necesario que sea en propiedad, sino que puede ser alquilada o bien la casa de un familiar o un conocido. En conclusión, la inscripción en el Padrón lo acredita como vecino del municipio.

A raíz de una reforma de la Ley de Régimen Local es necesario renovar la inscripción del empadronamiento cada dos años ya que si no se lleva a cabo, se produce la caducidad de la inscripción sin audiencia previa del interesado.

IMPORTANTE: En el caso de las personas extranjeras sin permiso, el certificado de empadronamiento es el instrumento para acceder a derechos como la educación obligatoria y la asistencia sanitaria. Así mismo, la Ley de Extranjería lo considera como uno de los requisitos esenciales para acceder a la vía del permiso por arraigo.

1.2.- ¿QUÉ DERECHOS PUEDO RECLAMAR?

1.2.1 Derecho a la educación

Pese a que en la Declaración universal de Derechos Humanos se reconozca que todas las personas tienen derecho a la educación, en el caso de la legislación española, se vuelve a hacer distinción respecto de las personas extranjeras con o sin permiso.

Quienes están sin permiso tienen el derecho a la educación con carácter gratuito hasta los dieciocho años. Esto supone según el sistema educativo español: la educación infantil, primaria, secundaria obligatoria (hasta los dieciséis años) y el bachillerato. Tanto la educación primaria como la secundaria son de carácter obligatorio. Así mismo, se tiene acceso a la obtención de la titulación académica correspondiente y al acceso al sistema público de becas y ayudas.

Quien está en situación regular, tendrá derecho a la educación no obligatoria (superior y universitaria) en las mismas condiciones que los españoles.

1.2.2 Derecho a la asistencia sanitaria

Los extranjeros sin permiso o situación administrativa irregular, inscritos en el padrón, al igual que los extranjeros con permiso, tienen acceso al sistema nacional de salud en igualdad de condiciones que los españoles. El sistema nacional de salud recoge las siguientes prestaciones de carácter gratuito: atención primaria, atención especializada, atención de urgencia, prestación farmacéutica (aportación ordinaria a cargo del paciente: 40% del medicamento) etc.

A su vez, los menores de edad y las embarazadas, tienen acceso al mismo derecho sin el cumplimiento de ningún requisito previo.

Así mismo, toda persona que no se encuentre inscrito en el padrón municipal tendrá derecho a la asistencia sanitaria pública de urgencia ante la contracción de enfermedades graves o accidentes, cualquiera que sea su causa, y a la continuidad de dicha atención hasta la situación de alta médica.

1.2.3 Derecho a la intimidad y a la vida familiar.

El derecho a la vida en familia, reconocido en la Ley de Extranjería, se ejercita en la práctica a través del procedimiento de la reagrupación familiar.

El derecho a la reagrupación familiar se encuentra reconocido únicamente a quienes cuentan con una situación administrativa regular y para poder ejercerlo, entre otros requisitos, es necesario haber solicitado la renovación del primer permiso a la segunda renovación.

El derecho a la familia se encuentra restringido a los familiares directos: marido/mujer, hijo/as menores de 18 años y no casados/as y padres/madres que dependan económicamente del solicitante. Así mismo, se encuentra limitado al cumplimiento de determinados requisitos económicos y de habitabilidad de vivienda.

1.2.4 Derecho en materia de vivienda

Para acceder a las políticas públicas de vivienda, será necesario encontrarse en territorio español en situación regular, con lo que los extranjeros sin permiso se ven privados de ser titulares de este derecho.

1.2.5 Derecho a la tutela judicial efectiva

Se trata de un derecho fundamental recogido en la Constitución Española en el que todas las personas tienen derecho a acceder a todo procedimiento judicial en cualquier orden jurisdiccional (laboral, contencioso-administrativo, penal, civil etc.) en el ejercicio de sus derechos e intereses, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

Un ejemplo del ejercicio de este derecho de acceso a la justicia es el relativo a la reclamación por parte del/a trabajador/a extranjero/a sin permiso ante el Juzgado de lo Social en los casos de despido.

1.2.6 Derecho a la asistencia jurídica gratuita

Este derecho se encuentra íntimamente relacionado con la tutela judicial efectiva.

Toda persona extranjera que se encuentre en territorio español sin recursos económicos tendrá derecho a la asistencia jurídica gratuita tanto en los procedimientos administrativos en materia de extranjería como en los procedimientos judiciales.



FEDERACIONES LOCALES

Nombre	Dirección	CP	Provincia
C.G.T. - A CORUÑA	C/ SIMÓN BOLIVAR, 89, Bajo	15011	A CORUÑA
C.G.T. - BENIDORM	C/ RUZAZA 13, Bloque II, Local 24, A-1	03500	ALACANT
C.G.T. - ALCOI	C/ Echegaray, 10 B	03800	ALACANT
C.G.T. - ALACANT	C/ JOSEP REUS GARCIA, 3, Entrpta. Dcha.	03010	ALACANT
C.G.T. - ALBACETE	ESTACIÓN DE RENFE S/N	02003	ALBACETE
C.G.T. - ALMERÍA	C/ JAVIER SANZ, 14, 3º IZDA.	04004	ALMERIA
C.G.T. - VITORIA-GASTEIZ	C/ KUTXA 6, ENTREPLANTA	01012	ARABA
C.G.T. - OVIEDO	AV. De PUMARIN, 9, Bajo D	33001	ASTURIES
C.G.T. - GIJÓN	C/ SANZ CRESPO, 3, 3º Y 5º	33207	ASTURIES
C.G.T. - AVILA	C/ NTRA SRA DE SONSOLES 69, BAJO	05003	AVILA
C.G.T. - BADAJOZ	AVDA DE COLÓN 17, SOTANO IZQ	06005	BADAJOZ
C.G.T. - SABADELL	C/ UNIÓ, 59, Baixos	08201	BARCELONA
C.G.T. - BAIX LLOBREGAT	CTRA ESPLUGUES 46	08940	BARCELONA
C.G.T. - DE L'ANOIA	RAMBLA SANT ISIDRE, 15, 1r	08700	BARCELONA
C.G.T. - CASTELLAR DEL VALLÈS	C/ ELS PEDRISSOS, 9 bis	08211	BARCELONA
C.G.T. - BARCELONÈS NORD	C/ ALFONS XII, 109	08912	BARCELONA
C.G.T. - BARCELONA	VIA LAIETANA, 18 - 9è	08003	BARCELONA
C.G.T. - SALLENT	C/ CLOS, 5, 1a	08650	BARCELONA
C.G.T. - TERRASSA	C/ RAMÓN LLULL, 130-134	08228	BARCELONA
C.G.T. - GARRAF - ALT PENEDÈS	C/ LEPANT, 23, Baixos Esq.	08800	BARCELONA
C.G.T. - MANRESA	C/ CIRCUNVAL·LACIÓ, 77, 2º	08240	BARCELONA
C.G.T. - DEL MARESME	PLAÇA DE CUBA 18, 2n	08302	BARCELONA
C.G.T. - RUBÍ	C/ COLOM, 3-5	08191	BARCELONA
C.G.T. - VALLÈS ORIENTAL	C/ FRANCESC MACIÀ, 51 - local 2	08100	BARCELONA
C.G.T. - BILBAO	C/ Bailén 7, entresuelo dptos 2,3 y 4	48003	BIZKAIA
C.G.T. - MIRANDA DE EBRO	C/ ARENAL, 65 - Entreplanta	09200	BURGOS
C.G.T. - BURGOS	C/ CALERA, 12 BAJO	09002	BURGOS
C.G.T. - CACERES	C/ MORET, 1, 1º, A	10003	CACERES
C.G.T. - PLASENCIA	C/ POLLO, 3, 1º. IZDA.	10600	CÁCERES
C.G.T. - CHICLANA	C/ BAILEN, 23	11130	CÁDIZ
C.G.T. - JEREZ	PZA. DEL ARENAL, 20-22, 1º	11403	CÁDIZ
C.G.T. - ALGECIRAS	C/ RAFAEL DEL MURO, 10, 3ª PTA., 6	11201	CÁDIZ
C.G.T. - CÁDIZ	AVDA. ANDALUCIA, 6, BAJO (AISS)	11008	CÁDIZ
C.G.T. - LAREDO	Apartado de Correos, 79	39770	CANTABRIA
C.G.T. - SANTANDER	C/ SAN LUIS, 10 E Bajo	39010	CANTABRIA
C.G.T. - CASTELLÓ	C/ CERDÁN DE TALLADA, 23, ENTLO. B	12004	CASTELLÓ
C.G.T. - VINARÒS	c. Centelles, 15	12500	CASTELLÓ
C.G.T. - ALCÁZAR DE S. JUAN	Estación de RENFE. Locales sindicales. Andén central	13600	CIUDAD REAL
C.G.T. - CÓRDOBA	c. Pintor Espinosa, 13, local	14004	CÓRDOBA
C.G.T. - CUENCA	PASEO S. ANTONIO, 42 (SECCIÓN TELEFÓNICA)	16003	CUENCA
C.G.T. - LAS PALMAS	C/ Tomas Morales, 1	35003	G. CANARIA
C.G.T. - ERRENTERIA	C/ CRISTÓBAL GAMÓN, 12, BAJO	20100	GIPUZKOA
C.G.T. - GIRONA	AV. S. NARCÍS, 28, Entsol. 2a	17005	GIRONA

Nombre	Dirección	CP	Provincia
C.G.T. - GRANADA	c/ FRIBURGO, 57-59 Bajos	18013	GRANADA
CGT.-MOTRIL-COSTA GRANADINA	AVDA. PIO XII, S/N - AISS	18600	GRANADA
C.G.T. - GUADALAJARA	c. Fco. Artio s/n (CGT-estación de RENFE)	19004	GUADALAJARA
C.G.T. - HUELVA	C/ VÁZQUEZ LÓPEZ, 1, entpta-local 6	21001	HUELVA
C.G.T. - HUESCA	C/ COSO ALTO 14, 1º	22002	HUESCA
C.G.T. - JAÉN	C/ ALMENDROS AGUILAR, 56 BAJO	23004	JAÉN
C.G.T. - LINARES	c. Velarde, 6	23700	JAÉN
C.G.T. - ÚBEDA	C/ OBISPO COBOS, 4 (EDIF. AISS)	23400	JAÉN
C.G.T. - LOGROÑO	C/ MARIA TERESA GIL DE GÁRATE, 36, 1º	26002	LA RIOJA
C.G.T. - LEÓN	C/ BERNARDO DEL CARPIO, 16, 2º IZDA.	24004	LEÓN
C.G.T. - LLEIDA	AV. DE CATALUNYA, 2n, 8è	25002	LLEIDA
C.G.T. - CORREDOR DEL HENARES	C/ SOLEDAD, 35, 1º	28850	MADRID
C.G.T. - MADRID	C/ ALENZA, 13 BAJO	28003	MADRID
C.G.T. - MÁLAGA	C/ MADRE DE DIOS 23	29012	MALAGA
C.G.T. - MARBELLA	c. Notario Luís Oliver, 6. Edif. Liceo 5, of. D	29600	MÁLAGA
C.G.T. - LLUCMAJOR	Sant Cristòfol, 33, baixos -s'Arenal-	07600	MALLORCA
C.G.T. - MALLORCA	Àngel Guimerà, 48, D, baixos	07004	MALLORCA
C.G.T. - MENORCA	Plaça del Born, 9	07760	MENORCA
C.G.T. - MURCIA	c/ Floridablanca, 75, 1º Drcha.	30002	MURCIA
C.G.T. - PAMPLONA-IRUÑA	C/ COMPAÑÍA, 9, 1º IZDA.	31001	NAVARRA
C.G.T. - OURENSE	Everdelo, 34 (Galerías) local 81	32002	OURENSE
C.G.T. - PALENCIA	PZA. ABILIO CALDERÓN, 4 BAJO EDIFICIO AISS	34001	PALENCIA
C.G.T. - PONTEVEDRA	C/ PASANTERÍA, 1, 5º	36002	PONTEVEDRA
C.G.T. - VILLAGARCIA DE AROUSA	C/ LA BALDOSA, 14, 1º	36600	PONTEVEDRA
C.G.T. - VIGO	c/ URZAIZ, 73, Entlo. Drcha.	36204	PONTEVEDRA
C.G.T. - SALAMANCA	C/ PEREZ OLIVA, 2, 2º	37005	SALAMANCA
C.G.T. - BÉJAR	Av. Salamanca, 5, 1º	37700	SALAMANCA
C.G.T. - SEGOVIA	AVDA. FERNÁNDEZ LADREDA, 35, 4º EDIFICIO AISS	40001	SEGOVIA
C.G.T. - SEVILLA	C/ ALFONSO XII, 26	41002	SEVILLA
C.G.T. - SORIA	C/ MAYOR, 71 bis	42002	SORIA
C.G.T. - BAIX PENEDÈS	C/ NORD 11-13, 3ª PLANTA	43700	TARRAGONA
C.G.T. - TARRAGONA	RAMBLA NOVA, 97-99, 2n 1a	43001	TARRAGONA
C.G.T. - BAIX CAMP - PRIORAT	RAVAL SANTA ANNA, 13, 2n	43201	TARRAGONA
C.G.T. - TENERIFE	C/ VERDUGO Y MASSIEU, 56, BAJO	38320	TENERIFE
C.G.T. - TERUEL	C/ Segorbe, 2, pta. 8	44002	TERUEL
C.G.T. - TOLEDO	C/ RECOLETOS 10, 3º	45001	TOLEDO
C.G.T. - VALENCIA	AVD/ DEL CID, 154 Baixos	46014	VALÈNCIA
C.G.T. - CAMP DE MORVEDRE	c. Lluís Cendoya, 60, 1r dreta	46520	VALÈNCIA
C.G.T. - PUÇOL	C/ CASTELL DE MORVEDRE, 12, 1r Dreta	46530	VALÈNCIA
C.G.T. - GANDIA - LA SAFOR	C/ Pintor SOROLLA, 39, Bxos	46702	VALÈNCIA
C.G.T. - VALLADOLID	C/ DOS DE MAYO, 15 (Entreplanta)	47004	VALLADOLID
C.G.T. - ZAMORA	C/ Fray Toribio Motolinía 26, Entreplanta A	49007	ZAMORA
C.G.T. - TARAZONA	Arco de santa Ana, 2, 2º	50500	ZARAGOZA
C.G.T. - ZARAGOZA	C/ Coso 157, local izq	50001	ZARAGOZA

**Todos los derechos
para todos y todas**



Organízate y lucha