



PETIT **A**
GUIA **A**
D'AUTODEFENSA **A**
LABORAL
PER A PRECÀRIES



Pequeña Guía de autodefensa laboral para precarias.

ÍNDICE:

- 1- El porqué de esta Pequeña Guía de Autodefensa Laboral.
- 2- Me han hecho un contrato temporal, cómo sé si es correcto?
- 3- Trabajo en negro, sin ningún contrato. Puedo protestar?
- 4- Trabajo más horas y haciendo un trabajo diferente al que consta en mi contrato. Lo puedo denunciar?
- 5- Trabajo sin papeles. Tengo derechos laborales?
- 6- ¿Qué es un Convenio Colectivo? Qué se me aplica?
- 7- Me han despedido, qué puedo hacer?
- 8- Quiero organizarme para defenderme en el trabajo, qué debo hacer?
- 9- Conclusiones: Sólo organizados (también al trabajo) podremos combatir la precariedad.

CRÉDITOS:

Esta PEQUEÑA GUÍA DE AUTODEFENSA LABORAL PARA PRECARIAS ha sido realizada por las Secretarías de Formación, Jurídica y Salud Laboral de la CGT de Catalunya.

Agradecemos la colaboración de la compañera Alicia Perea, de la Federación Local de Rubí, y de todo el Secretariado Permanente del Comité Confederal de Catalunya.

Diseño de cubierta, contraportada e ilustraciones: Roser Pineda, de la Federación de Educación de la CGT de Catalunya.

1- EL POR QUÉ DE ESTA PEQUEÑA GUÍA DE AUTODEFENSA LABORAL

Este documento se ha confeccionado con la intención de ser una herramienta útil para la organización de base y para la lucha de los trabajadores y las trabajadoras, destinado especialmente a aquellas que prestamos nuestros servicios laborales en condiciones más precarias, es decir, en realidad, a aquellas personas que actualmente constituimos la mayoría de la clase trabajadora en nuestro país. Con esta pequeña guía queremos que podáis tener a mano algunos recursos que os permitan orientaros a la hora de defender vuestros derechos y el de vuestras compañeras de trabajo.

Obviamente, estas páginas no solucionarán todos los problemas con los que tendréis que lidiar en el trabajo, pero sí que os aportarán un poco de luz en aspectos que quizás desconozcáis, y que pueden ser de utilidad a la hora de combatir las arbitrariedades de la empresa. En resumen: el objetivo es tener algunas pautas claras para no ir vendidos ante el empresario.

Muy a menudo cometemos el error de no conocer bien nuestros derechos, ni los límites donde podemos situar la raya que nuestros jefes no pueden traspasar. Ellos, en cambio, se las saben todas, hacen un uso extensivo del chantaje emocional y del maltrato psicológico cuando les conviene y, además, tienen siempre al alcance de la mano el arma definitiva: el recurso del despido o la no renovación del contrato (aquellos de “si no te gusta, ya sabes donde tienes la puerta”). Queremos que estas páginas os puedan servir para equilibrar esta situación, concienciandoos de que hay vías seguras para plantar cara, más de las que os podéis imaginar, y que se puede, si son bien aprovechadas, doblegar la voluntad del empresario.

Si bien es cierto que las reformas laborales que se han ido aprobando en las últimas décadas han ido configurando un marco de relaciones laborales cada vez más desregulado y con una legislación que nos ofrece cada vez menos garantías, es importante estar al tanto de algunas de las armas que todavía nos ofrece la legalidad para hacer frente al poder de los patrones. Es por eso que esta guía hace énfasis, en algunos de sus apartados, en explicar elementos de carácter jurídico que es importante conocer (qué son los convenios colectivos, la Inspección de Trabajo, qué tipos de despido hay, etc). Pero no nos engañemos: más allá de las garantías, cada vez más escasas, que nos ofrece la legislación, defender nuestros derechos en el trabajo es, básicamente, una cuestión de actitud. Y en relación a este particular, se debe tener siempre en cuenta una serie de puntos:

-El trabajo forma parte de la vida: No vale disociar mentalmente el tiempo que pasamos en el trabajo del tiempo que pasamos fuera, como si una cosa y la otra no tuvieran nada que ver. Este es un mecanismo psicológico que conviene evitar.

Muy a menudo nos encontramos compañeras precarias con una gran actividad militante fuera del trabajo (por ejemplo, en movimientos sociales, asambleas de barrio, etc), pero que tienen, en cambio, un comportamiento absolutamente sumiso dentro del trabajo, y que sólo buscan “no complicarse la vida” durante su jornada laboral. Debemos tener claro que el trabajo es también un campo de batalla, igual o más importante que cualquier otro, ya que tiene una influencia muy directa sobre la mayoría de los aspectos de nuestra vida cotidiana. Cambiar la sociedad en la que vivimos también implica cambiar las relaciones laborales (que determinan nuestros horarios, nuestros ingresos, nuestras posibilidades de ocio y consumo...). No podemos ser activos en el barrio, en el centro social, en el ateneo, en las luchas en la calle, y desactivarnos cuando cruzamos la puerta del centro de trabajo. Esto es una anomalía, y es contraproducente para nosotros y para las compañeras con quienes

compartimos espacio en el trabajo.

-En el trabajo no vale hacerse el sueco: De hecho, esto es lo que le interesa al empresario, que todas las trabajadoras vayan a la suya y nadie se preocupe por lo que le pasa a sus compañeras. Hay que relacionarse con los compañeros, hablar con ellos (y no sólo de fútbol o de si el café de la máquina es bueno o malo), tomar confianza.

La mayoría de las empresas tienden a crear múltiples barreras psicológicas en la mente de sus trabajadoras, barreras que hay que romper. Hay que interesarse por las condiciones de trabajo de nuestras compañeras, por el trabajo que hacen, si están a gusto o no, si tienen los mismos problemas que tú o tienen otros, si en su nómina les consta otra categoría laboral diferente a la tuya pese a hacer el mismo trabajo... Sólo tejiendo vínculos de solidaridad mutua, de comunicación horizontal entre vosotras, rompiendo las líneas de jerarquía que os impondrá la empresa, es como puede articular respuestas de carácter colectivo. Y la solución a tu problema (que, más a menudo de lo que piensas, será un problema compartido con mucha otra gente) pasa la inmensa mayoría de veces por eso, por dar una respuesta colectiva, no para buscarse la vida individualmente.

-Hay que mirar más allá de tu máquina o del monitor de tu ordenador: La organización del trabajo en muchas empresas nos atomiza, nos aísla y hace que tengamos una visión parcial de cómo funciona todo. Esto nos hace más débiles. Es bueno adquirir una visión global, que no se limite exclusivamente a las tareas que tienes asignadas.

Fíjate bien cómo funciona la empresa en conjunto, cuál es su estructura, los nombres de los responsables... Interésate por cómo se organiza el trabajo, el tuyo y el de tus compañeras, qué departamentos hay, qué turnos, qué líneas jerárquicas... Y, si puedes, hazte esquemas de todo, te podrían ser de gran utilidad. El conocimiento es poder, y el empresario lo sabe. Debemos tenerlo también nosotros en cuenta y evitar vivir en la inopia y en la ignorancia de todo lo que nos rodea en nuestro entorno laboral.

-El empresario no es nuestro amigo, tampoco nuestros jefes directos, aunque podamos tener “buen rollo” con ellos a nivel personal. Debemos tener claro que los intereses de la empresa no son nuestros, y no ser ingenuos en cuanto esta persona en particular. Quizás tu jefe sea simpático, quizás seáis del mismo equipo de fútbol, quizás os guste el mismo tipo de música. Pero no te equivoques, si te la puede meter, te la meterá. Si tiene que elegir entre su conveniencia (o la de la empresa) y tú (o la de la gente que trabaja contigo), no lo dudará ni un solo momento. Y no te dejes engañar con cosas como “lo que es bueno para el empresa es bueno para las trabajadoras”, porque no es cierto. No te dejes engañar y sé pícaro, muy pícaro, porque ellos se las saben todas, y nosotros tenemos que actuar en consecuencia.

2- ME HAN HECHO UN CONTRATO TEMPORAL, CÓMO SÉ SI ES CORRECTO?

La gran mayoría de los contratos temporales que se hacen son en fraude de ley, y se pueden convertir en contratos indefinidos. Mediante la acción individual y/o colectiva se pueden transformar los trabajadores temporales en indefinidos, e incluso se puede denunciar el contrato temporal ilegal una vez despedido.

Según datos de la Inspección de Trabajo, cerca del 95% de los contratos temporales que se firman en España son en fraude de ley, es decir, no deberían ser temporales, sino indefinidos. Parece increíble, y la

realidad lo desmiente cada día, pero la ley determina que el contrato “normal” es, o debería ser, el indefinido, y sólo en casos muy concretos la empresa puede hacer uso de los contratos temporales. Esto es lo que dice la ley, pero ésta se ve desmentida por la práctica diaria de las empresas. En teoría, los contratos temporales sólo se pueden realizar si tienen una causa justificada.

Concretamente, alguna de las siguientes:

-Debe haber una obra o servicio delimitado, y en ningún caso éste puede tener que ver con las tareas habituales de la empresa, ni pueden ser tareas sin identidad diferenciada de la que realizan los trabajadores fijos de la misma.

-Tiene que haber una “circunstancia de la producción”, que se ha definido como una situación excepcional, ocasional y transitoria en la que la empresa necesita trabajadores para un plazo corto de tiempo. Y el contrato debe determinar claramente cuál es esta circunstancia que ha motivado la temporalidad.

-Tienes que estar sustituyendo otro trabajador (que esté en situación de baja, maternidad, etc). En este caso el contrato debe determinar el nombre del trabajador sustituido, el puesto de trabajo y las causas de la sustitución.

La realidad es que las empresas hacen un abuso ilegal, en la inmensa mayoría de los casos, de los contratos temporales, simplemente para evitar los contratos indefinidos. Es más que común que los contratos temporales ni siquiera intenten disimular su ilegalidad, afirmando que la obra y servicio es la campaña de navidad (en un contrato en agosto), o que la circunstancia de la producción es el trabajo propio de la empresa. Estamos ante una estafa legal a gran escala, que sólo se mantiene gracias a nuestra propia pasividad, la de la mayoría de las trabajadoras. Por tanto, la inmensa mayoría de trabajadoras y trabajadores temporales deberían ser indefinidos, y si luchamos, en este caso la legalidad nos ampara.

Para poner en evidencia esta estafa legal, contacta con la CGT para denunciar los contratos temporales realizados en fraude de ley a la Inspección de Trabajo o los Juzgados, pero es mejor, para evitarte represalias, que primero hayas creado una Sección Sindical en la empresa, como explicaremos más adelante. La denuncia la puede llevar a cabo individualmente cada trabajadora o trabajador (mientras está trabajando o bien una vez despedida), o se puede hacer también de forma colectiva, a través de la Sección Sindical.

Consejos prácticos

-Conserva todas las pruebas que demuestren que estás haciendo trabajos distintos de los que constan en el contrato temporal: fotos, albaranes... todo lo que pase por tus manos y que te pueda servir como prueba ante un juez.

-Una vez creada la Sección Sindical, pedid a la empresa todos los contratos, y reclamad que los contratos temporales ilegales pasen a ser indefinidos. Advertidlos de que, si no lo hacen, iréis a la Inspección de Trabajo o bien emprenderéis acciones legales contra la empresa por este motivo.

3- TRABAJO EN NEGRO, SIN CONTRATO. PUEDO PROTESTAR?

El hecho de trabajar sin contrato escrito y sin alta en la Seguridad Social por parte del empresario, no hace desaparecer ningún derecho laboral. Tienes posibilidades de denunciarlo y ganar.

A pesar de existir sólo un “contrato verbal”, tenemos todos los derechos laborales intactos, con el único inconveniente de que el empleado o empleada debe demostrar la existencia de la relación laboral, además de cuál es el período de prestación de servicios y cuántas horas trabaja al día o a la semana.

Por tanto, primeramente, es mucho más fácil denunciar esta situación mientras se está trabajando, que no hacerlo una vez te han despedido. Si estás trabajando en negro contacta con la CGT para denunciar este hecho a la Inspección de trabajo e interponer las acciones legales correspondientes. No hay prueba mejor de la relación laboral “en negro” que hacer que el Inspector de Trabajo se persone en tu lugar de trabajo y te encuentre trabajando sin contrato ni alta en la Seguridad Social.

Los beneficios de que se reconozca legalmente tu relación laboral “en negro” son muchos: puedes aumentar el salario, reclamar los salarios pagados incorrectamente de un año de atraso, cotizar al paro para todo el periodo trabajado e incluso mantenerte en el puesto de trabajo, pues cualquier despido o sanción a un trabajador por haber reclamado sus derechos es nulo, con derecho a retornar al lugar de trabajo, si se desea. Si ya has sido despedido, recuerda que tienes sólo 20 días desde la extinción de la relación laboral para demandar al jefe o a la empresa. Tendrás que ir a juicio, donde podrás reclamar los salarios inferiores al correcto del último año, la indemnización correspondiente y el paro.

La forma de probar una relación laboral verbal es por cualquier medio que haga tener el convencimiento al juez que has trabajado para esa empresa o persona. Las formas más comunes son las grabaciones de conversaciones con el jefe (estas son legales siempre y cuando la persona que las grabe, es decir, tú, participe directamente en la conversación), fotos, albaranes, mensajes SMS, o cualquier otro medio que se te ocurra. Sé pícaro! Es importante recordar que se debe probar tanto la relación laboral, como la antigüedad en el trabajo y el horario concreto de la jornada laboral, y, por tanto, las pruebas deben demostrar todos estos hechos. Cuanto más medios de prueba puedas reunir, mejor.

Consejos prácticos

-Es mucho más fácil denunciarlo mientras se está trabajando que cuando ya te han despedido. No esperes que te echen del trabajo para activarte.

-Guarda fotos, mensajes SMS o cualquier documento que demuestre la relación laboral, así como el tiempo que llevas trabajando en la empresa.

-Graba las conversaciones con tu jefe o con el empresario sin que él lo sepa, todas aquellas donde te diga los horarios de entrada y salida del trabajo, o las fechas en que te da las vacaciones. Puedes hacerlo discretamente con un smartphone, por ejemplo, sin que nadie se dé cuenta.

-Llama por teléfono a tu jefe y graba la conversación, llevando la conversación a hablar sobre el tiempo que llevas trabajando sin contrato. Procura que no sospeche que le estás grabando.

-Si la empresa te da el salario en mano dentro de un sobre, ingrésalo el mismo día en tu cuenta corriente a través del cajero más cercano al trabajo, poniendo como concepto “salario”.

4- TRABAJO MÁS HORAS Y HACIENDO UN TRABAJO DIFERENTE DEL QUE CONSTA EN MI CONTRATO. LO PUEDO DENUNCIAR?

Muy a menudo la realidad laboral que vivimos no es fiel a lo que dispone nuestro contrato. Tu contrato dice que trabajas 10 horas semanales y en realidad haces el doble? Llevas la contabilidad de la empresa pero en tu nómina dice que eres ayudante de camarero? Contra esta actuación empresarial también puedes actuar.

En estas ocasiones puedes reclamar judicialmente para que en tu contrato figure la clasificación profesional que te corresponde de acuerdo con las funciones que realmente llevas a cabo, si es que desde un principio has hecho funciones diferentes a las que figuran en el contrato. Por tanto, no pierdas ni un segundo y ve al sindicato a informarte, porque puedes reclamar! Piensa que también puedes reclamar las diferencias salariales entre la clasificación que figura en tu contrato y la que realmente corresponde al trabajo que haces.

En cuanto a las horas que trabajas de más, si diariamente realizas más horas de las que fija el contrato y cada día son las mismas, puedes reclamar judicialmente que se reconozca tu jornada de trabajo real. Ahora bien, si la cuestión es que a menudo trabajas más horas durante la semana de las que tocan, éstas se considerarán horas extras, y puedes reclamar su pago por vía judicial.

Consejos prácticos

-Busca testigos. Procura que sea gente de confianza, dispuesta, si fuera necesario, a declarar a tu favor ante un juez. No pierdas el contacto con los compañeros que ya no trabajen en la empresa, quizás te podrán echar una mano más adelante.

-En caso de que puedas hacerlo, ficha el inicio y el final de la jornada, o busca maneras para que quede un registro de las horas que entras en el trabajo y sales de él.

-Guarda correos electrónicos donde el jefe o el empresario te encomiendan las tareas a realizar.

-Graba las conversaciones con tu jefe sin que él lo sepa, todas aquellas referentes a la jornada y a las tareas a realizar. Puedes hacerlo discretamente con un smartphone, por ejemplo, sin que nadie se dé cuenta.

5- TRABAJO SIN PAPELES. TENGO DERECHOS LABORALES?

No tienes papeles, pero no dejas de ser un trabajador con derechos! No eres un esclavo!

Pese a que estés en una situación administrativa irregular y trabajes sin papeles (sin permiso de residencia y trabajo), como trabajador tienes los mismos derechos laborales que cualquier trabajador con papeles. En todo caso, si el empresario te ocupa y no tienes papeles, quien podría ser sancionado será él y no tú. Lo más normal es que el empresario se aproveche de tu situación de vulnerabilidad y amenacen con ir a la policía si intentas reclamar tus derechos. Es importante que denuncies tu situación a la Inspección de Trabajo mientras dure la relación laboral y que reclames judicialmente el reconocimiento de la misma. Si una vez has denunciado el empresario te despide, el despido podrá ser declarado nulo.

Piensa que vale más que reclames el reconocimiento de la relación laboral mientras aún estés trabajando, ya que si pruebas de hacerlo una vez despedido, será mucho más difícil demostrarla.

Consejos prácticos

- Busca testigos. Procura que sea gente de confianza.
- Guarda correos electrónicos de tu jefe o empresario con los que puedas demostrar la existencia de la relación laboral.
- Graba las conversaciones con tu jefe sin que él lo sepa, todas aquellas en las que quede claro que estás trabajando para él y que quieres que te haga un contrato y te dé de alta en la Seguridad Social. puedes hacerlo discretamente con un smartphone, por ejemplo, sin que nadie se dé cuenta.
- Informar ante la Inspección de Trabajo tu situación.

6- ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO? QUÉ SE ME APLICA?

Un convenio colectivo es un acuerdo escrito entre los representantes de los empresarios (la patronal) y los representantes de los trabajadores. El convenio regula cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo, y aquellas otras materias que puedan afectar a las partes firmantes. Es el marco legal que regula nuestras relaciones con la empresa, en el que se establecen nuestros derechos y obligaciones como trabajadoras y trabajadores.

Normalmente, en el convenio encontraremos aspectos tan importantes como la retribución (el salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales), las categorías profesionales, la regulación de las vacaciones y los permisos, las clases de contratos a realizar, la regulación de las sanciones aplicables a los trabajadores, etc. Tu contrato no podrá ser nunca más perjudicial para ti que el convenio que se te deba aplicar. En ningún caso se te pueden imponer, mediante contrato, unas condiciones laborales inferiores a las que establece el convenio al que esté acogida la empresa. En tu contrato de trabajo deberá figurar siempre el convenio aplicable a la relación laboral, pero CUIDADO, porque no siempre la empresa pone el convenio correcto, y normalmente, cuando no lo hace, no es precisamente para aumentar tus derechos!

El convenio que se te aplicará en caso de que la empresa donde trabajes tenga uno propio, será el convenio de empresa. Y en caso de que la empresa no tenga, será el convenio del sector o subsector que regule la materia (por ejemplo, el convenio del Metal, o el de Químicas, Oficinas y Despachos, Hostelería, etc). De la misma manera, el convenio puede circunscribirse a un área geográfica determinada, es decir, puede ser de ámbito local, provincial, interprovincial, autonómico o estatal. Si la empresa tiene un convenio propio, este convenio de empresa será prioritario respecto al resto de convenios de ámbito superior que regulen sobre la misma materia, lo que quiere decir que siempre se aplicará el convenio de empresa por delante del resto. Éste, además, debe contar con más derechos que los que se establecen en los convenios de ámbito superior.

Observa que el concepto es fácil: tus derechos mínimos están establecidos en una ley llamada “Estatuto de los Trabajadores” (la puedes encontrar fácilmente buscando en Internet), y ningún convenio o contrato puede tener condiciones peores que las que se establecen en la misma. Los convenios de sector mejoran las condiciones del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente pueden existir convenios locales o de empresa que mejoren aún más los convenios de sector.

Siempre es bueno tener el convenio a mano para saber qué dice y tener claro si la empresa te está vulnerando derechos que tienes reconocidos en éste. Piensa que un convenio colectivo tiene rango de ley, es decir, que la empresa está legalmente obligada a cumplir todo lo establecido en el convenio que se te aplica. Si no sabes cómo encontrar tu convenio, pásate por el local de la CGT más cercano a tu domicilio y pide a los compañeros si te pueden hacer una copia. También puedes intentar encontrar con [este buscador](#).

7- ME HAN DESPEDIDO, ¿QUÉ PUEDO HACER?

Sobre todo, no firmes ABSOLUTAMENTE NADA sin hablar antes con el sindicato! Si no estás de acuerdo con el despido y con la documentación que te ponen delante, pero te ves obligada a firmarla, hazlo constar en cualquier papel que firmes, poniendo, por ejemplo, "NO CONFORME" al lado de tu firma. Pon también la fecha, para que conste en qué día lo has firmado.

Hacerlo así te será muy útil a la hora de reclamar. No hacerlo así te puede suponer verte en la calle con una mano detrás y otra delante, y sin posibilidades de reclamar nada a la empresa que te ha despedido. Recuerda también que tienes 20 días hábiles para reclamar judicialmente en caso de despido. No te duermas o te quedarás sin nada.

Hay que tener en cuenta que las últimas reformas laborales han rebajado considerablemente las indemnizaciones por despido. Por tanto, en el nuevo contexto jurídico debemos apostar aún más para reclamar los despidos como nulos. Si consigues que un juez declare nulo tu despido, te dará derecho al reingreso en la empresa, además de los salarios de tramitación (es decir, todo lo que deberías haber percibido durante el período de tiempo transcurrido entre el despido y la sentencia judicial).

Os hacemos un pequeño resumen de cada uno de los tipos de despido con los que te puedes encontrar:

-Sanción: Se da cuando el empresario aplica la máxima sanción al trabajador, por un supuesto "incumplimiento grave y culpable", que normalmente puede ser la desobediencia a un superior, las ofensas o faltas repetidas, entre muchas otras contempladas en la ley. Este despido da derecho al paro, pero no a ninguna indemnización, por lo que es recomendable ponerte en contacto con la CGT para impugnar antes de que pasen los 20 días laborables.

-Objetivo: Es aquel que da derecho al empresario a despedirte con el mínimo legal de indemnización, 20 días por año trabajado, con un tope máximo de una anualidad. Las causas contempladas por la ley pueden ser diversas, como la necesidad "de amortizar" tu lugar de trabajo o la "ineptitud sobrevenida", entre otros. Nuevamente es recomendable ponerse en contacto con la CGT para impugnar antes de esos 20 días laborables.

-Improcedente: Es cuando te despiden sin ninguna razón legal, indemnizando con el máximo legal, que actualmente es de 33 días por año trabajado.

-Nulo: Es cuando te despiden vulnerando alguno de tus derechos fundamentales, o por causas de discriminación prohibidas en la ley. Serían ejemplos de este tipo los despidos realizados por motivos discriminatorios: por el color de tu piel, por razón de género o ideología política o por realizar actividad sindical, etc. También será nulo el despido en aquellos casos en que estés embarazada, o cuando tu contrato de trabajo esté en suspenso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, paternidad o enfermedades causadas por el embarazo, o también en los casos que hayas pedido un permiso, ya sea por lactancia de hijo menor de nueve meses, por nacimiento de hijo

prematureo o por cargas familiares debidas a la guarda legal de menores de 8 años o discapacitados, o por interesar una excedencia por cuidado de hijos. También es nulo el despido de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. Si te despiden por cualquiera de estos motivos y el despido es declarado nulo por un juez, la empresa te deberá readmitir forzosamente en tu lugar de trabajo, con los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido.

8- QUIERO ORGANIZARME PARA DEFENDERME EN EL TRABAJO, ¿QUÉ DEBO HACER?

Si quieres defender tus derechos laborales, lo primero que tienes que hacer es encontrar compañeros de confianza, y hablar con ellos. Romper la barrera psicológica que nos han impuesto en nuestras mentes es imprescindible para poder dar los primeros pasos en nuestra autodefensa como trabajadoras. ponte en contacto con la CGT, infórmate.

En el caso de que no haya ninguna sección sindical en tu empresa, constituíd una y comunicad al empresario que lo habéis hecho. Hasta que no lo comuniquéis al empresario ten mucho cuidado con quién hablas. Una vez le hayas notificado de manera formal que estarás protegido legalmente ante cualquier discriminación o despido que tenga que ver con tu actividad sindical, es decir, con cualquier actividad que tenga que ver con la defensa de tus derechos laborales y los de tus compañeras. Además, si se da el caso, tendrás el apoyo de nuestra organización. Y créenos, en la CGT, si nos tocan a una, nos tocan a TODAS.

Antes de crear la Sección Sindical, y, sobre todo, antes de comunicar este hecho a la empresa, debes guardarlo en estricta clandestinidad para evitar cualquier posible represalia. Simplemente debéis hablar de la posibilidad de organizaros entre personas que sean de total confianza, y hacerlo siempre fuera del centro de trabajo (las paredes tienen oídos, y en el trabajo siempre hay chivatos y lame-culos de la empresa, ya sabes). Si tu jefe llega a sospechar o a enterarse de que estás organizando una Sección Sindical de la CGT, no serías el primero (ni desgraciadamente el último) en ser despedido, y si llegáis a estar ante un juez la empresa siempre alegará que no tenía ningún conocimiento de ninguna actividad sindical por tu parte (seguro que su capacidad de hacerse los suecos te sorprenderá), sino que te ha despedido por otros motivos. Por tanto, durante esta fase, es importante ser MUY discretos.

Una vez lo hayáis hablado un grupo de compañeros de trabajo de total confianza, id al local de la CGT del municipio donde se encuentre la empresa, o lo más cercano a su domicilio, allí os asesorarán sobre el procedimiento legal que tenéis que hacer para constituir formalmente una Sección Sindical y para comunicarlo a la empresa una vez ésta esté constituida. Todos los trámites administrativos para la constitución y el registro de la Sección se hacen en Relaciones Laborales de la Generalitat, y se pueden seguir adelante sin que la empresa tenga ningún conocimiento. Por tanto, si hacéis las cosas bien, podréis montar una Sección Sindical sin que su jefe tenga ni idea de que lo estáis haciendo. No sufráis, ya se lo encontrará cuando se lo tenga que encontrar.

Así, se puede hacer todo el proceso de tal manera que el empresario sólo se entere que tiene organizada una Sección Sindical de la CGT en la empresa cuando se le comunique, y seréis vosotros los que decidiréis cuándo os conviene comunicarlo. En cualquier caso, es importante que sepáis que, una vez

comunicada a la empresa la creación de la Sección Sindical, a partir de ese momento cualquier discriminación o despido que sufráis las personas que figuráis en la documentación registrada en la Generalitat como representantes de la misma puede interpretarse como un ataque al derecho de sindicación, y por tanto sería legalmente nulo, con derecho a retornar a la empresa en las mismas condiciones, e incluso con una indemnización por daños y perjuicios. Vale la pena, pues, dar el paso, y ganar esta cobertura legal. Pensad que el derecho a la libertad sindical está reconocido en la legislación vigente como un derecho fundamental y, por tanto, está especialmente protegido.

Cuando hayáis comunicado formalmente al empresario la existencia de la Sección Sindical, las personas que queráis ser visibles ante él en la lucha por los derechos laborales en la empresa deberán constar expresamente en las comunicaciones escritas que hagáis con ella, y si puede ser, incluso con un cargo (Secretario de Comunicación, de Salud Laboral, de Finanzas, etc... de la Sección Sindical). En caso de despido, como más claro quede que la empresa conocía tu actividad sindical, y más fácilmente se pueda documentar, más claro le será al juez determinar si ha existido discriminación contra tu persona por realizarla. En resumen, en esta fase no sólo es bueno dar la cara, sino que también es bueno que quede constancia documental de que la estás dando.

Las últimas reformas laborales han ido disminuyendo las indemnizaciones por despido (además de eliminar los llamados “salarios de tramitación”, es decir, los que se generaban desde que se es despedido hasta que se dictaba sentencia en un juicio). Por ello, si te despiden, te resultará mucho más provechoso una declaración por parte de un juez de despido nulo (por discriminación sindical, con salarios de tramitación y derecho de retorno a la empresa) que un despido improcedente (con 33 días de salario por año trabajado).

En el caso de que tu empresa tenga menos de 50 trabajadores o trabajadoras y que ya exista una Sección Sindical de algún sindicato que no os genere confianza, o que se limite a ser “la voz del jefe” (es la situación de muchas empresas familiares pequeña), busca igualmente compañeras con quien poder hablar y establecer esta relación. La precariedad hace que muchas compañeras no quieran hablar, o que el miedo las haga callar y adoptar una posición de “no meterse en problemas”. Buscar el lugar donde poder compartir vuestros problemas de trabajo y vuestras experiencias os hará estar más unidas. Contactad con la CGT o acercaos a cualquier federación local del sindicato. Ahí podéis hablar, participar en charlas, estar informadas, conocer vuestros derechos o incluso hacer del espacio de la federación vuestro lugar de reunión para hacer asambleas de trabajadoras de vuestra empresa.

Ten en cuenta que los patrones de empresas pequeñas con Secciones Sindicales de los sindicatos institucionales (ya sabes, esos que salen siempre en la tele, y que parece que son los únicos “sindicatos” que existen, aunque no muevan el culo para defender las trabajadoras) suelen jugar con estas estrategias, acentuando el miedo y la sensación de vulnerabilidad de las trabajadoras precarias. Pero eso no quiere decir que no te puedas defender. Puedes hablar, te puedes quejar, puedes establecer relaciones con compañeras que te hagan sentir importante, te puedes reunir fuera del trabajo, puedes encontrar apoyo en la CGT o, si quieres, en otros sindicatos combativos. Aunque, naturalmente, nosotros te recomendamos el nuestro.

Consejos prácticos

-Antes de haber constituido legalmente la Sección Sindical, id con mucho cuidado con quién habláis. Sólo personas de máxima confianza deben saber que os estáis organizando, y es mejor que lo habléis

siempre fuera del centro de trabajo.

-Acudid al local de la CGT del municipio donde se encuentra la empresa, o al más cercano a vuestro domicilio. Allí os asesorarán en todos los casos, y tendréis un espacio para reunirlos. Os explicarán los trámites que hay que hacer y os apoyarán en caso de que queráis constituir una Sección Sindical (que son más sencillos de lo que imagináis). Si no tenéis claro dónde están los locales de la CGT, mirad en [este directorio](#).

-Una vez que la Sección esté formalmente constituida y registrada, notificad por escrito este hecho al empresario lo antes posible (si puede ser mediante correo certificado o burofax, mejor). A partir de este escrito disfrutaréis de protección legal ante cualquier discriminación o despido por vuestras tareas sindicales. Antes de esta notificación no tienes ninguna protección legal y si os echan el empresario siempre alegará que no sabía que estabais haciendo trabajo sindical.

-Hacerse visible ante el empresario es bueno. Si queréis defender vuestros derechos laborales, el hecho de que vuestro nombre aparezca en escritos, actas de reuniones o de comisiones, como delegado sindical o miembro de la Sección sindical de la CGT, será vuestra principal prueba en caso de que se produzca cualquier discriminación o despido motivado por vuestra labor sindical.

-Cualquier persona que lleve a cabo actividad pública sindical debe constar en los escritos a la empresa como miembro de la Sección (si puede ser con un cargo), para evitar que la empresa pueda argumentar desconocimiento.

9- CONCLUSIONES: SÓLO ORGANIZADOS (TAMBIÉN EN EL TRABAJO) PODREMOS HACER FRENTE A LA PRECARIEDAD

Por muchas motas que os quieran vender, debes tener claro que desde los inicios del capitalismo, y hace ya bastantes años de esto, sólo hay dos cosas que han demostrado su eficacia a la hora de hacer valer los derechos de los trabajadores ante los patrones: el apoyo mutuo y la acción directa.

El apoyo mutuo no es otra cosa que la solidaridad activa entre nosotros, las trabajadoras y los trabajadores; mientras que la acción directa es la actuación concertada y sin intermediarios para defender nuestros intereses, sea mediante las concentraciones, las manifestaciones, el boicot, el sabotaje activo o pasivo, la huelga, los paros parciales, y un largo etcétera de otras formas de movilización a pequeña o gran escala... (Los repertorios de acción vinculados a la lucha laboral son más amplios y variados de lo que quizás nunca hayas imaginado!).

El mundo del trabajo ha cambiado mucho en las últimas décadas, en todos los aspectos, pero, a pesar de la precariedad intensa a la que estamos sometidos, lo que hemos dicho sigue siendo tan cierto como lo era en los años 80 del siglo XX, o los años 80 del siglo XIX. Y la única clave de la que disponemos, ahora, antes y siempre, para activar el apoyo mutuo y la acción directa es la organización. Nos tenemos que (auto)organizar en el trabajo, por mucho que las condiciones de precariedad que sufrimos nos lo pongan difícil. Y lo debemos de hacer nosotros mismos (no esperar que venga a hacerlo ningún “profesional del sindicalismo”), con la gente que es como nosotros y que tiene nuestros mismos problemas, para conseguir imponer nuestros intereses, frente la empresa y, si es necesario, frente quien se ponga por delante. La legalidad nos proporciona algunas rendijas (cada vez más pequeñas) a la hora de defender nuestros derechos, pero la única garantía cierta y segura que tenemos para esta

defensa es, como lo ha sido siempre, nuestra fuerza colectiva y organizada. La única herramienta realmente útil para hacer frente es organizarse y luchar.

Sólo juntas podemos garantizar que los despidos y el ataque a nuestros derechos laborales no queden sin respuesta. Si hoy declaras y respondes por tu compañero, mañana él lo hará por ti, y ésta será la única manera de garantizar tus derechos laborales, porque si no hay unidad entre la gente de nuestra clase, con la regulación laboral actual, el empresario cada vez lo tendrá más fácil aún para hacer la suya. Si él no ve ningún tipo de cohesión entre nosotros se verá con la potestad de hacer y deshacer a voluntad, porque la ley le deja un margen muy amplio para hacerlo. Esta única y exclusivamente en nuestras manos evitarlo, y para evitarlo debemos estar juntas y tener claro que los problemas de una son los problemas de todas, y que sólo actuando colectivamente podremos hacernos valer.