



DE AUTODEFENSA
LABORAL PARA
PRECARIAS



PEQUEÑA GUÍA DE AUTODEFENSA LABORAL PARA PRECARIAS

Créditos:

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

La adaptación para la Confederación Territorial de la CGT Castilla y León-Cantabria ha sido realizada por las Secretarías de Comunicación y Jurídica del Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores de Burgos de la CGT.

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

Diseño y maquetación: Enrique Sadornil Renedo, del Sindicato Único de Burgos de la CGT.

www.cgt-cyl.org



ÍNDICE

- 5 | **1/** EL PORQUÉ DE ESTA GUÍA DE AUTODEFENSA LABORAL
- 13 | **2/** ME HAN HECHO UN CONTRATO TEMPORAL ¿CÓMO SÉ SI ES CORRECTO?
- 19 | **3/** TRABAJO EN NEGRO, SIN NINGÚN CONTRATO ¿PUEDO PROTESTAR?
- 25 | **4/** TRABAJO MÁS HORAS Y REALIZANDO UN TRABAJO DIFERENTE DEL QUE CONSTA EN MI CONTRATO ¿LO PUEDO DENUNCIAR?
- 29 | **5/** TRABAJO SIN PAPELES ¿TENGO DERECHOS LABORALES?
- 33 | **6/** ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO? ¿CUÁL SE ME APLICA?
- 39 | **7/** ME HAN DESPEDIDO ¿QUÉ PUEDO HACER?
- 45 | **8/** QUIERO ORGANIZARME PARA DEFENDERME EN EL TRABAJO ¿QUÉ DEBO HACER?
- 55 | **9/** CONCLUSIONES: SOLO ORGANIZADAS (TAMBIÉN EN EL TRABAJO) PODREMOS HACER FRENTE A LA PRECARIEDAD
- 59 | **10/** ¿DÓNDE PUEDES ENCONTRARNOS?

1/

EL PORQUÉ DE ESTA GUÍA DE AUTODEFENSA LABORAL



Este documento ha sido realizado con la intención de ser una herramienta útil para la organización de base y para la lucha de las trabajadoras y los trabajadores, 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 os solucionarán todos los problemas con los cuales tendréis que lidiar en el trabajo, pero sí que os aportaran un poco de luz en aspectos que tal vez desconocéis, y que os pueden resultar de utilidad a la hora de encarar las arbitrariedades de la empresa. Más brevemente: el objetivo es que tengáis algunas pautas claras para no ir vendidas ante el empresario. Nosotras, muy a menudo, cometemos el error de no conocer suficientemente nuestros derechos, ni los límites donde podemos situar la raya que nuestros jefes no deben traspasar. Ellos, en cambio, se las saben todas. Hacen un uso extensivo cuando les conviene del chantaje emocional y del maltrato psicológico y, además, tienen siempre al alcance de la mano el arma definitiva: el recurso al despido o a la no renovación del contrato (aquello de «si no te gusta, ya sabes dónde tienes la puerta»). Queremos que estas páginas os puedan servir para equilibrar dicha situación, haciéndoos tomar conciencia de la existencia de vías seguras para plantar cara, más de las que tal vez os imagináis, y que una puede, si las aprovecha, doblegar la voluntad del empresario.

Si bien es cierto que las reformas laborales que se han ido aprobando durante 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 enterada de algunas de las armas que todavía nos ofrece la legalidad para plantar cara al poder de los patronos. Es por eso que esta guía enfatiza, en algunos de sus apartados, la explicación de elementos de carácter jurídico que es importante conocer (qué son los convenios colectivos, la Inspección de Trabajo, qué tipos de despido existen, 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 dicho particular, debemos tener siempre en cuenta una serie de puntos:

> El trabajo forma parte de la vida. No conviene dissociar mentalmente el tiempo que pasamos en el curso 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 a 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 de éste, y solo buscan «no complicarse la vida» durante su jornada laboral. Pero debemos tener claro que el

trabajo es también un campo de batalla, tan importante o más 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 activas en el barrio, en el centro social, en el ateneo, en las luchas en la calle, y desactivarnos en cuanto cruzamos la puerta del centro de trabajo. Eso es una anomalía, y es contraproducente para nosotras y para las compañeras con las cuales compartimos espacio en el curro.

> En el trabajo no conviene hacerse el sueco. De hecho, eso es lo que le interesa al empresario, que todas las trabajadoras vayan a su rollo, que nadie se preocupe por lo que le pasa a las demás. Hay que relacionarse con las compañeras, hablar con ellas (y no solo de fútbol, ni de si el café de la máquina es bueno o malo), coger confianza. La mayoría de las empresas tienden a crear múltiples barreras psicológicas en la mente de sus trabajadoras y trabajadores, barreras que deben romperse. Hay que interesarse por las condiciones de trabajo de aquellas que curran con nosotras, por el trabajo que hacen, si están a gusto o no, si tienen los mismos pro-

blemas que tú o tienen otros, si en su nómina les consta otra categoría laboral diferente a la tuya, a pesar de que hacéis el mismo trabajo... Solo tejiendo vínculos de solidaridad mutua, de comunicación horizontal entre vosotras, rompiendo las líneas de jerarquía que os impone la empresa, es como podréis articular respuestas de carácter COLECTIVO. Y la solución a tu problema (que más a menudo de lo que crees será un problema compartido con mucha otra gente) pasa, la inmensa mayoría de las veces, por eso, por darle una respuesta colectiva, entre todas, no por 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. Eso nos hace más débiles. Es bueno adquirir una visión global, que no se limite exclusivamente a las tareas que tienes asignadas. Fíjate bien en 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 las compañeras, qué departamentos hay, qué turnos, qué líneas jerárquicas... Y, si puedes, hazte esquemas de todo ello, te podrán ser muy útiles. El conocimiento es poder, el empresario lo tiene muy claro.

Debemos tenerlo también nosotras en cuenta y evitar vivir en la inopia y en la ignorancia sobre todo lo que nos rodea en nuestro entorno laboral.

> El empresario no es nuestro amigo, ni tampoco lo son nuestros jefes directos, aunque podamos tener «buen rollo» con ellos a nivel personal. Debemos tener claro que los intereses de la empresa no son los nuestros, y no ser ingenuas en relación a dicha cuestión. Tal vez tu jefe es un tipo simpático, tal vez sois del mismo equipo de fútbol, tal vez os gusta el mismo tipo de música. Pero no te equivoques, si te la puede clavar te la clavará, si ha de escoger entre su conveniencia (o la de la empresa) y la tuya (o la de la gente que trabaja contigo), no lo dudará ni un solo momento. Y no te dejes comer la oreja con cosas como «lo que es bueno para la empresa es bueno para las trabajadoras», porque no es cierto. No te dejes engañar y sé pillá, muy pillá, porque ellos se las saben todas, y nosotras debemos actuar en consecuencia.

2/

ME HAN HECHO UN CONTRATO TEMPORAL ¿CÓMO SÉ SI ES CORRECTO?



“ La gran mayoría de los contratos temporales son en fraude de ley, y pueden ser convertidos en contratos indefinidos. Mediante la acción individual y/o colectiva se puede transformar a las trabajadoras temporales en indefinidas, e incluso se puede denunciar el contrato temporal ilegal una vez despedida.”

Según datos de la Inspección de Trabajo, cerca del 95% de los contratos temporales que se firman en el Estado español 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 (debería ser) el indefinido, y solo en casos muy concretos la empresa puede hacer uso de los contratos temporales. Eso es lo que dice la ley, pero ésta se ve desmentida por la práctica diaria de las empresas. En teoría, los contratos temporales solo se pueden realizar si tienen una causa justificada, más 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 las trabajadoras fijas de la misma.

➤ **Debe haber una «circunstancia de la producción»**, que se ha definido como una situación excepcional y transitoria en la cual la empresa necesita trabajadoras para un plazo corto de tiempo. Y el contrato debe determinar claramente cuál es esa circunstancia que ha motivado la temporalidad.

> Debes estar sustituyendo a otra trabajadora o trabajador (que está de baja, maternidad, etc.). En este caso el contrato debe determinar el nombre de la trabajadora o trabajador a sustituir, el puesto de trabajo y las causas de la sustitución.

Pero la realidad es que las empresas cometen un abuso ilegal, en la inmensa mayoría de los casos, con 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 solo se mantiene gracias a nuestra propia pasividad, la de la mayoría de las trabajadoras ante ella. Por lo tanto, la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores temporales deberían ser indefinidas; y si luchamos, en este caso la legalidad nos ampara.

Para poner en evidencia esta estafa legal ponte en contacto con la CGT, y así poder denunciar los contratos temporales realizados en fraude de ley ante la Inspección de Trabajo o a los Juzgados. Pero es mejor, para evitarte

represalias, que primero hayas creado una Sección Sindical en la empresa, como explicamos 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 realizar también de forma colectiva, a través de la Sección Sindical.

Consejos prácticos

- Conserva todas las pruebas que demuestren que estás realizando tareas diferentes de las que constan en tu 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 las temporales ilegales pasen a ser indefinidas. Advertidles que si no lo hacen iréis a la Inspección de Trabajo o que emprenderéis acciones legales contra la empresa por dicho motivo.

3/

TRABAJO EN NEGRO, SIN NINGÚN CONTRATO ¿PUEDO PROTESTAR?



El hecho de trabajar sin ningún 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 solo un «contrato verbal», tenemos todos los derechos laborales intactos, con el único inconveniente de que la empleada o empleado debe «probar» (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, en primer lugar, es mucho más fácil denunciar dicha situación mientras se está trabajando, que hacerlo una vez has sido despedida o despedido. Si estás trabajando en negro ponte en contacto con la CGT para denunciarlo a la Inspección de Trabajo e interponer las acciones legales correspondientes. No hay mejor prueba de la relación laboral «en negro» que hacer que el Inspector de Trabajo se persone en tu puesto 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 tu salario, reclamar los salarios pagados incorrectamente de un año de retraso, cotizar al desempleo por todo el período trabajado e incluso mantenerte en el puesto de trabajo, ya que cualquier despido o sanción a una trabajadora por haber reclamado sus derechos es nulo, con derecho a retornar al puesto de trabajo, si lo deseas. Si ya has sido despedida, recuerda que tienes solo 20 días

desde la extinción de la relación laboral para demandar al jefe o a la empresa. Tendrás que ir a juicio, y en él podrás reclamar los salarios inferiores al correcto del último año, la indemnización correspondiente y la prestación por desempleo.

La forma de probar una relación laboral, pactada verbalmente, se puede llevar a cabo a través de cualquier medio que haga tener el convencimiento al juez de que has trabajado para aquella empresa o persona. Las formas más comunes son las grabaciones de conversaciones con el jefe (éstas son **legales**, siempre que 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 astuta! Es importante recordar que se debe probar tanto la relación laboral como también la antigüedad en el trabajo y el horario concreto de la jornada laboral, por tanto, las pruebas deben demostrar todos esos hechos. Cuantos 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 a que te echen fuera del trabajo para activarte.

- Guarda fotos, mensajes SMS o cualquier documento que demuestre la relación laboral, así como también el tiempo que llevas trabajando en la empresa.
- Graba las conversaciones con tu jefe o con el empresario sin que él lo sepa, sobre todo aquellas en las que te diga los horarios de entrada y salida del trabajo, o las fechas de 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, conduciendo ésta a hablar sobre el tiempo que llevas trabajando sin contrato. Procura que no sospeche que estás registrándolo todo.
- Si la empresa te paga el sueldo 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 REALIZANDO 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 realizas el doble? ¿Llevas la contabilidad de la empresa pero en tu nómina dice que eres ayudante de camarera? Pues contra esa actuación empresarial también puedes actuar.

Hay veces en las que la realidad laboral no coincide con lo que pone en el contrato. En dichas ocasiones puedes reclamar judicialmente para que en tu contrato figure la clasificación profesional que te corresponde, de acuerdo con las funciones que realmente desarrollas, si es que desde un principio has hecho funciones diferentes a las que figuran en tu contrato. Por lo tanto, no pierdas ni un segundo y acude 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 realizas.

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 para que se reconozca tu jornada de trabajo real. En cambio, si la cuestión es que a menudo trabajas más horas durante la semana de las que te tocan, éstas deben considerarse horas extra, y puedes reclamar por vía judicial que se te paguen.

Consejos prácticos

> Busca testigos. Procura que sean gente de confianza, dispuesta, si hace falta, a declarar a tu favor ante un juez. Intenta no perder el contacto con las compañeras

que ya no trabajan en la empresa, tal vez te podrán echar una mano más adelante.

- Si te resulta posible hacerlo, ficha al principio y al final de la jornada, o busca maneras para que quede un registro de las horas en que entras y sales del trabajo.
- Graba las conversaciones con tu jefe sin que él lo sepa, sobre todo 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 una trabajadora con derechos! ¡No eres una esclava!

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

Piensa que más vale que reclames el reconocimiento de la relación laboral mientras aún estés trabajando, ya que si intentas hacerlo cuando te hayan despedido, será mucho más difícil demostrarla.

Consejos prácticos

- Busca testigos. Procura que sea gente con la que realmente tengas confianza.
- Guarda correos electrónicos de tu jefe o empresario con los cuales puedas demostrar la existencia de la relación laboral.

- Graba las conversaciones con tu jefe sin que él lo sepa, sobre todo aquellas donde 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.
- Denuncia tu situación ante la Inspección de Trabajo.

6/

¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO? ¿CUÁL SE ME APLICA?



“ Un convenio colectivo es un acuerdo escrito entre los representantes de los empresarios (la patronal) y los representantes de las trabajadoras y trabajadores. El convenio regula cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo, y aquellas otras materias que puedan afectar a las partes que lo firman. 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 las retribuciones (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 las trabajadoras y 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 establezca el convenio al que esté acogida la empresa. En tu contrato de trabajo tendrá que figurar siempre el convenio aplicable a la relación laboral, pero **cuidado**, porque no siempre la empresa pone el convenio correcto y, normalmente, cuando lo hace, ¡no es precisamente para aumentar tus derechos!

El convenio que se te aplicará, en el caso en el que la empresa donde trabajes tenga uno propio, será el convenio de empresa. Y en el caso en el 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 una área geográfica determinada, es decir, puede ser

de ámbito local, provincial, interprovincial, autonómico o estatal. Si la empresa tiene un convenio propio, ese convenio de empresa será prioritario respecto al resto de convenios de ámbito superior que regulen la misma materia, lo cual quiere decir que siempre se aplicará el convenio de empresa por encima del resto. Éste, además, debe contar con más derechos que los que se establecen en los convenios de ámbito superior.

Fíjate que el concepto es fácil: tus derechos mínimos están establecidos en una ley denominada «Estatuto de los Trabajadores» (la puedes encontrar fácilmente por Internet), y ningún convenio o contrato puede tener condiciones peores de las que se establecen en este texto legal. Los convenios de sector mejoran las condiciones del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, puede haber 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 él. Piensa que un convenio colectivo tiene rango de ley, o sea que la empresa está legalmente obligada a cumplir todo lo que se establece 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 pregunta a lxs compañerxs si te pueden hacer una copia. También puedes intentar encontrarlo con este buscador: www.trabajo-yprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla66y33/1255645608692/_/_/_

7/

ME HAN DESPEDIDO ¿QUÉ PUEDO HACER?



Sobre todo, no firmes ABSOLUTAMENTE NADA sin antes hablar 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 después a la hora de reclamar. No hacerlo así te puede suponer verte en la calle con una mano delante y otra detrás, y sin posibilidades de reclamar nada a la empresa que te ha echado. 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 lo tanto, en el nuevo contexto jurídico debemos apostar aún más por reclamar los despidos como nulos. Si consigues que un juez declare nulo tu despido, eso te dará derecho al reingreso en la empresa, además de a los salarios de tramitación (es decir, todo lo que habrías 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 os podéis encontrar:

> Despido por sanción: se da cuando el empresario aplica la máxima sanción a la trabajadora o trabajador, por un supuesto «incumplimiento grave y culpable», que normalmente puede ser desobediencia a un superior, ofensas o faltas repetidas, entre muchas otras conduc-

tas contempladas en la ley. Dicho despido da derecho al paro, pero no a **indemnización alguna**, por lo cual es recomendable ponerte en contacto con la CGT para impugnarlo antes que hayan pasado 20 días hábiles.

➤ **Despido objetivo:** es aquel que da derecho al empresario a despedirte con el mínimo legal de indemnización, 20 días por año trabajado y con un tope máximo de una anualidad salarial. Las causas contempladas por la ley pueden ser diversas, como la necesidad de «amortizar» tu puesto de trabajo o la «ineptitud sobrevenida» entre otras. Nuevamente es recomendable ponerte en contacto con la CGT para impugnarlo antes de 20 días hábiles.

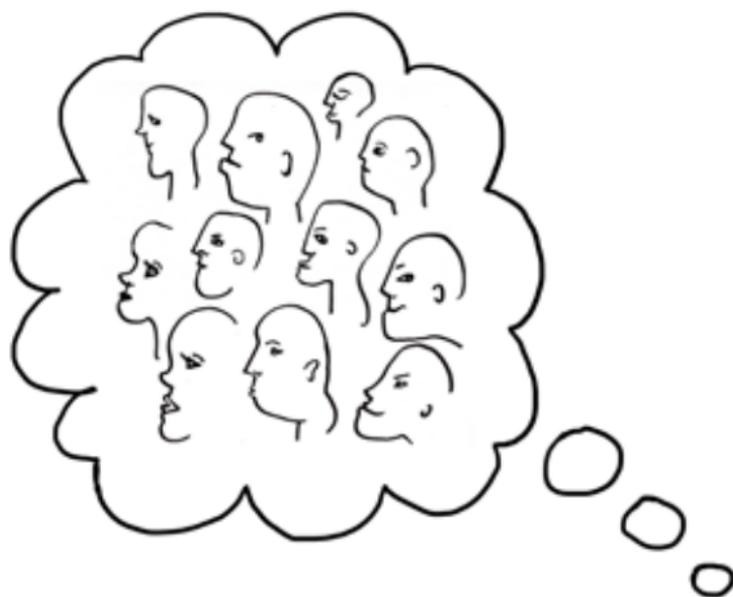
➤ **Despido improcedente:** cuando te despiden sin ningún motivo legal, indemnizándote con el máximo legal, que actualmente es de 33 días por año trabajado.

➤ **Despido nulo:** 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 motivos 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 acogida, paternidad o enfermedades causadas por el embarazo, o también en los casos en que hayas pedido un permiso, ya sea por lactancia de hijo menor de nueve meses, por nacimiento de un hijo prematuro o por cargas familiares debidas a la guarda legal de menores de 12 años o discapacitados, o por interesar una excedencia por cuidado de los 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 esos motivos y el despido es declarado nulo por un juez, la empresa deberá readmitirte forzosamente en tu puesto de trabajo, con los salarios que has dejado de percibir desde la fecha de efecto del despido.

8/

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



“ Si quieres defender tus derechos laborales, lo primero que debes hacer es encontrar unas compañeras o compañeros de confianza y hablarlo con ellas. Romper la barrera psicológica que nos han impuesto en nuestras mentes es del todo imprescindible para poder dar los primeros pasos en nuestra autodefensa como trabajadoras. Ponte en contacto con la CGT, e infórmate.”

En el caso en que no haya ninguna Sección Sindical en tu empresa, constituid una y comunicadle al empresario que lo habéis hecho. Hasta que no se lo comuniquéis al empresario ten mucho cuidado con quién hablas. Una vez se lo hayas notificado de manera formal estarás protegida 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 puedes creernos, en la CGT **si nos tocan a una, nos tocan a todas**.

Antes de crear la Sección Sindical, y sobre todo antes de comunicárselo a la empresa, debes guardar una estricta clandestinidad para evitar cualquier posible represalia. Solo debéis de hablar de la posibilidad de organizaros entre trabajadoras y trabajadores que sean de total confianza, y hacerlo siempre fuera del centro de trabajo (las paredes tienen orejas, y en el curro siempre hay chivatos y lameculos de la empresa, ya lo sabes). Si tu jefe llega a sospechar o a enterarse que estás organizando una Sección Sindical de la CGT, no serías la primera (ni desgraciadamente la última) en ser despedida, y si vais a parar 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 lo tanto, durante esta fase, es muy importante ser muy, pero que muy discretas.

Una vez lo hayáis hablado una serie de compañeras y compañeros de trabajo de total confianza, id al local de la CGT del municipio donde se encuentre la empresa, o al más cercano a vuestro domicilio, allí os asesorarán del procedimiento legal que deberéis hacer para constituir formalmente una Sección Sindical y para comunicárselo a la empresa, una vez ésta esté constituida. Todos los trámites administrativos para la constitución y el registro de la Sección se hacen ante la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León, y se pueden llevar a cabo sin que la empresa tenga ningún conocimiento de ello. Por lo tanto, si hacéis las cosas bien, podréis montar una Sección Sindical sin que vuestro jefe tenga ni idea de que lo estáis haciendo. No sufráis, ya se topará con ello cuando llegue el momento.

Así pues, se puede hacer todo el proceso de tal manera que el empresario solo se entere que tiene organizada

una Sección Sindical de la CGT en la empresa cuando se lo comunicáis, y seréis vosotras las que decidáis cuándo os conviene «salir del armario». 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 figuréis en la documentación registrada en esta Oficina Territorial de Trabajo 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 esa cobertura legal. Pensad que el derecho a la libertad sindical está reconocido en la legislación vigente como un derecho fundamental y, por lo tanto, está especialmente protegido.

Cuando hayáis comunicado formalmente al empresario la existencia de la Sección Sindical, las trabajadoras y trabajadores que queráis ser visibles ante él en la lucha por los derechos laborales en la empresa, deberéis de constar expresamente en las comunicaciones escritas que hagáis con ésta y, si puede ser, incluso con un cargo (Secretaria de Comunicación, de Salud Laboral, de Finan-

zas, etc. de la Sección Sindical). En caso de despido, cuanto más claro quede que la empresa conocía tu actividad sindical, y más fácilmente se pueda documentar, más claro le resultará al juez determinar si ha existido discriminación contra tu persona por realizar esta actividad. En resumen, en esta fase no solo 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 erosionando las indemnizaciones por despido (además de eliminar los denominados «salarios de tramitación», es decir, aquellos que se generaban desde que una era despedida hasta que se dictaba sentencia en un juicio). Es por eso que, si te echan, te será mucho más provechosa una declaración de despido nulo por parte de un juez (por discriminación sindical, con salarios de tramitación y derecho de retorno a la empresa) que no un despido improcedente (con 33 días de salario por año trabajado).

En el caso en que tu empresa tenga menos de 50 trabajadores o trabajadoras y que ya exista una Sección Sindical de algún sindicato que no os inspire confianza, o que se limite a ser «la voz del amo» (sobre todo se da esa situación en muchas empresas familiares peque-

ñas), busca igualmente compañeras con las que poder hablar y establecer esa 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 cualquiera de sus federaciones locales. Allí podréis hablar, participar en charlas, estar informadas, conocer vuestros derechos o incluso hacer del espacio de la federación vuestro lugar de reunión para realizar asambleas de trabajadoras y trabajadores de vuestra empresa.

Ten en cuenta que los patronos 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 peguen ni chapa para defender a las trabajadoras y trabajadores) suelen jugar con esas 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 empoderada, te puedes reunir fuera del

trabajo, puedes encontrar apoyo en la CGT o, si quieres, en otros sindicatos combativos. Aunque, como es natural, nosotros te recomendamos el nuestro.

Consejos prácticos

- Antes de haber constituido legalmente la Sección Sindical procura tener mucho cuidado al hablarlo. Solo 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 deben hacerse y os darán apoyo en el caso de que queráis constituir una Sección Sindical (son más sencillos de lo que te imaginas). Si no tienes claro dónde están los locales de la CGT, echa un vistazo al directorio de este folleto.
- En cuanto la Sección esté formalmente constituida y registrada, notificádselo por escrito al empresario lo antes posible (si puede ser mediante correo certificado o Burofax, mejor). A partir de ese escrito disfrutarás de protección legal ante cualquier discriminación o despido por tu actividad sindical. Antes de dicha notificación no

tienes ninguna protección legal y, si te echan, el empresario siempre alegará que no sabía que estabas haciendo ningún tipo de trabajo sindical.

➤ Hacerse visible ante el empresario es bueno. Si quieres defender tus derechos laborales, el hecho de que tu nombre aparezca en escritos, actas de reuniones o de comisiones, como delegada sindical o miembro de la Sección Sindical de la CGT, será tu principal prueba en el caso de que se produzca cualquier discriminación o despido motivado por tu trabajo sindical.

➤ Cualquier trabajadora o trabajador 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.

CONCLUSIONES: SOLO ORGANIZADAS (TAMBIÉN EN EL TRABAJO) PODREMOS HACER FRENTE A LA PRECARIEDAD



“ Por muchas motos que os quieran vender, debéis tener claro que desde los inicios del capitalismo, y ya hace bastantes años de eso, solo hay dos cosas que han demostrado su eficacia para hacer valer los derechos de las trabajadoras ante los patronos. Éstas son el apoyo mutuo y la acción directa. ”

El apoyo mutuo no es otra cosa que la solidaridad activa entre nosotras, 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 tal vez nunca hayáis imaginado!).

El mundo del trabajo ha cambiado mucho en las últimas décadas, en todos los aspectos, pero, a pesar de la precarización intensa a la que estamos sometidos, lo que acabamos de decir continúa siendo tan cierto como lo era en los años 80 del siglo XX, o en 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. Debemos (auto) organizarnos en el trabajo, aunque las condiciones de precariedad que sufrimos nos lo pongan difícil. Y debemos hacerlo por nosotras mismas (no esperar a que venga a hacerlo ningún «profesional del sindicalismo»), con la gente que es como nosotras y que tiene los mismos problemas, para conseguir imponer nuestros intereses ante la empresa y, si es

necesario, ante quien se ponga por delante. La legalidad nos proporciona algunas fisuras (cada vez más pequeñas) para defender nuestros derechos, pero la única garantía cierta y segura que tenemos para dicha defensa es, como lo ha sido siempre, nuestra fuerza colectiva y organizada. La única herramienta realmente útil para plantar cara es organizarse y luchar.

Solo estando juntas podemos garantizar que los despidos y el ataque a nuestros derechos laborales no queden sin respuesta. Si hoy declaras y respondes por tu compañera, mañana ella lo hará por ti, y esa 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 aún más fácil para hacer lo que quiera. Si él no ve ningún tipo de cohesión entre nosotras y nosotros se verá con la potestad de hacer y deshacer a voluntad, porque la ley le deja un margen muy amplio para ello. Está única y exclusivamente en nuestras manos evitarlo, y para ello debemos ser sagaces, estar juntas y tener claro que los problemas de una son los problemas de todas, que solo actuando colectivamente podremos hacernos valer.

10/

**¿DÓNDE PUEDES
ENCONTRARNOS?**

CONFEDERACIÓN TERRITORIAL

CGT CASTILLA Y LEÓN - CANTABRIA

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

C/ Dos de Mayo, 15 entreplanta - 47004 Valladolid

Tf: 983 399 148 - Fax.: 983 200 382

www.cgt-cyl.org

> Ávila

C/ Nuestra Señora de Sonsoles, 69 - 05002 Ávila

Tf: 920 221 799

> Burgos

C/ Calera, 12 - 09002 - Burgos

Tf: 947 203 472 - Fax: 947 261 534

> Aranda de Duero

Avda. Castilla, 12 Local 3 - 09400 Aranda de Duero

(Burgos) Tf: 947 502 222

> Miranda de Ebro

C/ Arenal, 65 entreplanta - 09200 Miranda de Ebro

(Burgos) Tf: 947 335 892 - Fax: 947 335 892

> León

C/ Ramón y Cajal, 19 - 3º dcha. - 24002 - León

Tf: 987 030 843 y 987 030 842 - Fax: 987 030 842

> **Palencia**

Sindicato de Administraciones y Servicios Públicos
SAySEP Avda. Simón Nieto, 10 - 1º - 34005 Palencia
Tf: 979 751 869

Sindicato de Oficios Varios - Pza. Abilio Calderón, 4
bajo (Ed. AISS) - 34001 Palencia
Tf: 979 701 723 Fax: 979 745 606

> **Ponferrada**

C/ General Vives, 14 entreplanta - 24400
Ponferrada (León) Tf/Fax: 987 429 097

> **Salamanca**

C/ Pérez Oliva, 2 - 2º - 37005 - Salamanca
Tf: 923 248 449 - Fax: 923 248 449

> **Béjar**

Avda de Salamanca, 22 entreplanta B
37700 Béjar (Salamanca) Tf: 923 411 277

> **Segovia**

Avda. Fernández Ladreda, 35, 4º (Ed. AISS)
Apdo. Correos 89 - 40080 Segovia
Tf: 921 442 197 - Fax: 921 442 197

> Soria

C/ Navas de Tolosa, 10 entreplanta - 42001 Soria

Tf: 975 222 442 - Fax: 975 222 442

> Valladolid

C/ Dos de Mayo, 15 entreplanta - 47004 Valladolid

Tf: 983 39 91 48 y 983 39 11 39 - Fax: 983 200 382

> Zamora

C/ Libertad, 4 (entreplanta B - 49007 Zamora

Tf: 980 512 236 - Fax: 980 512 236

> Santander

C/ Santa Lucia, 8 entresuelo C

39003 Santander (Cantabria) Tf: 942 310 202

> Laredo (Cantabria)

Apdo. Correos 79 - 39770 Laredo (Cantabria)

Tf: 942 629 570

**ORGANIZADAS PODREMOS
PLANTAR CARA
A LA PREGARIEDAD**



**CONFEDERACIÓN TERRITORIAL
CGT CASTILLA Y LEÓN - CANTABRIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Dos de Mayo, 15 entreplanta - 47004 Valladolid

Tf: 983 399 148 - Fax:: 983 200 382

www.cgt-cyl.org