

FICHA DE FORMACIÓN 196

Hilo Negro



Pequeña guía de autodéfensa laboral para precarias

VOLUMEN II

Concluimos el resumen a la guía que comenzamos el mes pasado. Tenéis la versión completa a vuestra disposición en el sindicato.

¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?

Es un acuerdo entre los representantes de los empresarios y los de los trabajadores sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo y aquellas otras materias que puedan afectar a las partes. Establece nuestros derechos y obligaciones y los de la empresa. Recoge aspectos tan importantes como salarios, categorías, vacaciones y permisos, clases de contratos, regulación de las sanciones, etc. No se podrán imponer mediante contrato condiciones laborales peores que las del convenio al que esté acogida la empresa. En tu contrato siempre constará el convenio aplicable a la relación laboral pero CUIDADO porque no siempre la empresa pone el correcto. Si la empresa tiene uno propio, será ese el aplicable. Debe recoger más derechos que los que se establecen en los convenios de ámbito superior. Si no lo hay, será el convenio del sector o subsector que regule la materia (el convenio del Metal, Oficinas y Despachos, Hostelería, etc.). Pueden circunscribirse a una área geográfica determinada, es decir, puede ser de ámbito local, provincial, autonómico...

El “Estatuto de los Trabajadores” establece los derechos básicos y ningún convenio o contrato puede tener condiciones peores de las que ahí se recogen. Los convenios de sector mejoran las condiciones del Estatuto y también puede haber convenios locales o de empresa que mejoren los convenios de sector. Un convenio colectivo tiene rango de ley, la empresa está obligada a cumplir todo lo que se establece en él y siempre es bueno tenerlo a mano para comprobar si la empresa está vulnerándolo. Si no sabes cómo encontrarlo, pásate por el local de la CGT y pide una copia. También puedes intentar encontrarlo en: <http://bit.ly/1kXfyLK>

ME HAN DESPEDIDO: QUÉ PUEDO HACER?

Ante todo ¡no firmar ABSOLUTAMENTE NADA sin hablar con el sindicato! Si te ves obligada, haz constar tu disconformidad en cualquier papel que firmes poniendo, por ejemplo, “NO CONFORME” al lado de tu firma. Pon también la fecha porque hay 20 días hábiles para reclamar judicialmente. Las últimas reformas laborales han rebajado considerablemente las indemnizaciones por despido, por lo que aún debemos luchar más por obtener su nulidad. Si un juez lo declara nulo, eso te dará derecho al reintegro en la empresa, además de a percibir salarios de

tramitación (todo lo que habrías percibido durante el período de tiempo transcurrido entre el despido y la sentencia judicial).

Los tipos de despido existentes son:

- **Sanción:** por un supuesto “incumplimiento grave y culpable”: desobediencia a un superior, ofensas o faltas repetidas y muchos otros contemplados en la ley. Dicho despido da derecho al paro pero no a INDEMNIZACIÓN, por lo que debes contactar con CGT para impugnarlo antes de que pasen los 20 días.

- **Objetivo:** da derecho al empresario a despedirte con la indemnización mínima de 20 días por año trabajado, con un tope máximo de una anualidad. Las causas contempladas por la ley pueden ser diversas: necesidad de amortizar tu puesto, “ineptitud sobrevenida”... Nuevamente es recomendable contactar con la CGT para impugnarlo cuanto antes.

- **Improcedente:** sin ningún motivo legal, indemnizándote con el máximo legal, que actualmente es de 33 días por año trabajado.

- **Nulo:** cuando te despiden vulnerando alguno de tus derechos fundamentales o por causas de discriminación prohibidas en la ley: por motivos de género, raza, ideología política, por realizar actividad sindical, etc. También será nulo si estás embarazada, o por otras causas relacionadas con maternidad, riesgos durante el embarazo, adopción o acogida, paternidad, permisos por lactancia, por nacimiento de un hijo prematuro, por cargas familiares debidas a la guarda legal de menores de 12 años o discapacitados, o por pedir 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 del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. Si el juez declara nulo el despido, deberán readmitirte forzosamente y pagarte los salarios de tramitación.

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

Lo primero es encontrar compañeras de confianza y hablarlo. Romper barreras psicológicas impuestas es del todo imprescindible para poder dar los primeros pasos en nuestra autodefensa. Ponte en contacto con la CGT, infórmate. Si no hay ninguna Sección Sindical en tu empresa, constituid una y comunicádselo. Una vez se lo hayas notificado formalmente estarás protegido legalmente y, si se da el caso, tendrás el apoyo de nuestra organización. Pero antes de crear la sección y, sobre todo, antes de comunicárselo a la empresa debes guardar una extrema discreción para evitar posibles represalias. Si llegan a enterarse de que estás organizando una sección sindical de la CGT, no serías el primero en ser despedido, y ante un juez la empresa alegará que no tenía conocimiento de ninguna actividad sindi-

cal sino que te ha despedido por otros motivos. Una vez lo hayáis hablado una serie de compañeras de total confianza, id al local de la CGT, allí os asesorarán del procedimiento necesario para constituir formalmente una sección y comunicarlo. Todos los trámites administrativos para la constitución y el registro se pueden llevar a cabo sin que la empresa se entere, ya decidiréis cuándo os conviene “salir del armario”. Cuando hayáis comunicado formalmente al empresario la existencia de la Sección, quienes quieran ser visibles deben constar expresamente en las comunicaciones escritas, incluso con un cargo (Secretario de Comunicación, de Salud Laboral, de Finanzas, 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 si ha existido discriminación por realizarla. No sólo es bueno dar la cara sino que también es bueno que quede constancia documental de que la estás dando.

Si la empresa cuenta con menos de 50 trabajadores y ya existe una Sección Sindical de algún sindicato que no os inspire confianza o que se limite a ser “la voz del amo”, busca igualmente compañeras con las que poder establecer esa relación. La precariedad hace que muchas compañeras no quieran hablar ni “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. Allí podréis hablar, participar en charlas, estar informadas o incluso conseguir un espacio para realizar asambleas de trabajadoras. Los patronos de empresas pequeñas con Secciones Sindicales de los sindicatos institucionales suelen jugar a acentuar el miedo y la sensación de vulnerabilidad de las trabajadoras precarias, pero eso no quiere decir que no te puedas defender. Te puedes quejar, te puedes reunir fuera del trabajo y sentirte más fuerte y puedes encontrar apoyo en la CGT o, si quieres, en otros sindicatos combativos.

CONCLUSIONES: SÓLO CON ORGANIZACIÓN PODREMOS HACER FRENTE A LA PRECARIEDAD

Solo el apoyo mutuo y la acción directa han demostrado su eficacia para hacer valer nuestros derechos. El apoyo mutuo no es otra cosa que la solidaridad activa, mientras que la acción directa es la actuación concertada y sin intermediarios para defender nuestros intereses, sea mediante concentraciones, manifestaciones, boicot, sabotaje activo o pasivo, huelgas y un largo etcétera de formas de movilización a pequeña o gran escala. El mundo del trabajo ha cambiado mucho pero a pesar de la precarización, esto vale tanto como en los años 80 del siglo XX, o en el siglo XIX. Y lo único de lo que disponemos para activar el apoyo mutuo y la acción directa es la organización. Aunque las condiciones de precariedad nos lo pongan difícil, debemos organizarnos en el trabajo, por nosotras mismas, con la gente que tiene los mismos problemas e intereses, sin esperar a ningún profesional del sindicalismo ◀◀
