

FICHA DE FORMACIÓN 195

Hilo Negro



Pequeña guía de autodefensa laboral para precarias

Para quien no la conozca o la haya olvidado, hemos preparado un resumen de esta guía del que os presentamos este mes la primera parte. La versión íntegra está a vuestra disposición en el sindicato. No dudéis en consultarla y difundirla.

Además de repasar las dudas legales más importantes, la guía parte de algunos principios estratégicos:

- El trabajo forma parte de la vida. No conviene disociarlos, cambiar la sociedad en la que vivimos también implica cambiar las relaciones laborales y luchar por mejorarlas, para nosotras y para el resto.
- Las empresas intentan crear barreras entre trabajadoras. Hay que interesarse por las condiciones del resto, por lo que hacen, si tienen los mismos problemas que nosotras u otros, si en su nómina consta otra categoría laboral diferente a la nuestra a pesar de hacer lo mismo... Sólo tejiendo solidaridad, rompiendo la jerarquía, podremos articular respuestas colectivas. La solución a nuestros problemas pasa la inmensa mayoría de las veces por esas respuestas colectivas, no por buscarse la vida individualmente.
- Hay que mirar más allá de nuestro puesto. La organización en muchas empresas nos aísla y hace que tengamos una visión parcial. Hay que fijarse en cómo funciona el conjunto, la estructura, los nombres de los responsables, qué departamentos hay, qué turnos, qué líneas jerárquicas... El conocimiento es poder, el empresario lo tiene muy claro.

- El empresario no es nuestro amigo, ni tampoco nuestros jefes directos. Los intereses de la empresa no son los nuestros, no debemos ser ingenuas. Tal vez sean tipos simpáticos, pero si han de escoger entre su conveniencia y la tuya, no lo dudarán ni un momento. No creas cosas como “lo que es bueno para la empresa es bueno para las trabajadoras” porque no es cierto.

¿MI CONTRATO TEMPORAL ES CORRECTO?

Alrededor del 95% de los contratos temporales son en fraude de ley y pueden ser convertidos en indefinidos, incluso si se denuncian tras el despido. Solo son válidos si se trata de:

- Una obra o servicio delimitado, que no pueden ser tareas similares a las que realiza la plantilla fija.
- Una circunstancia de la producción, situación excepcional y transitoria por la que se necesitan trabajadores para un plazo corto de tiempo. El contrato debe determinar claramente cuál es esa circunstancia que ha motivado la temporalidad.
- Una sustitución de alguna baja. En el contrato debe constar el nombre de la persona sustituida, el puesto y las causas de la sustitución.

Pero es más que común que los contratos temporales ni siquiera intenten disimular su ilegalidad. Estamos ante una estafa legal a gran escala, que solo se mantiene gracias a nuestra pasividad. La

legalidad nos ampara. Ponte en contacto con CGT para denunciarlo pero, para evitarte represalias, es mejor crear antes una Sección Sindical. La denuncia la puede presentar cada trabajador (mientras está trabajando o tras el despido) o se puede realizar también de forma colectiva a través de la Sección.

Consejos:

- Conserva todo lo que demuestre que estás realizando tareas diferentes de las que constan en el contrato temporal: fotos, albaranes..., todo lo que pase por tus manos y pueda servir de prueba.
- Una vez creada la sección sindical, pedid a la empresa todos los contratos y reclamad que los temporales ilegales pasen a ser indefinidos. Advertidles de que si no lo hacen emprenderéis acciones legales.

TRABAJO EN NEGRO, ¿PUEDO DENUNCIAR ALGO?

El hecho de trabajar sin ningún contrato escrito y sin alta en la Seguridad Social no hace desaparecer ningún derecho. El único inconveniente es que deberemos probar la existencia de la relación, el período de la misma y el horario de trabajo. Por eso es mucho más fácil denunciarlo mientras se está trabajando que tras el despido. Ponte en contacto con la CGT para denunciarlo. No hay mejor prueba de la relación laboral que hacer que un inspector de trabajo se persone en tu puesto y te encuentre trabajando. Los beneficios de que se reconozca legalmente tu relación laboral son muchos: 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, ya que cualquier despido o sanción a un trabajador por haber reclamado sus derechos es nulo, con derecho a retornar al puesto si lo deseas. Si ya has sido despedido, tienes solo 20 días desde la extinción de la relación para demandarlo. Tendrás que ir a juicio, y en él 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 con cualquier medio que haga tener el convencimiento al juez que has trabajado para aquella empresa o persona.

Consejos:

- Es mucho más fácil denunciarlo mientras se está trabajando. No esperes a que te echen.
- Guarda fotos, mensajes o cualquier documento que demuestre la relación laboral, así como también el tiempo que llevas trabajando y el horario.
- 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 vacaciones. Es legal siempre que la persona que grabe participe directamente en la conversación.
- 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”.

TRABAJO MÁS HORAS Y REALIZANDO UN TRABAJO DIFERENTE DEL QUE CONSTA EN MI CONTRATO. ¿PUEDO DENUNCIARLO?

¿Tu contrato dice que trabajas 10 horas semanales y haces el doble? ¿Llevas la contabilidad de la empresa pero en tu nómina dice que eres ayudante de camarero? No pierdas ni un segundo y ve al sindicato a informarte. Puedes reclamar las diferencias salariales entre la clasificación que figura en tu contrato y la que realmente te corresponde. En cuanto a las horas 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. Si la cuestión es que a menudo trabajas más horas durante la semana de las que te tocan, deben considerarse horas extra y puedes reclamar por vía judicial que se te paguen.

Consejos:

- Busca testigos de confianza, dispuestos a declarar ante un juez. Intenta no perder el contacto con los compañeros 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 qué 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. Recuerda que es legal si tú participas en la conversación.

¿TENGO DERECHOS LABORALES SI NO TENGO PAPELES?

Por supuesto, ¡no eres un esclavo! A pesar de estar en una situación administrativa irregular, como trabajador tienes los mismos derechos laborales que cualquier otro. Puede que el empresario se aproveche de tu situación y te amenace con ir a la policía si intentas reclamar algo pero quien podrá ser sancionado será él y no tú. 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 te despiden tras denunciar, el despido podrá ser declarado nulo. Es mejor reclamar mientras aún estás trabajando porque es más fácil demostrarlo.

Consejos:

- Busca testigos de confianza.
 - Guarda mensajes de tu jefe para 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.
 - Ponte en contacto con la CGT para asesorarte y denunciar tu situación ante la Inspección de Trabajo. (Continuará) ◀◀
-