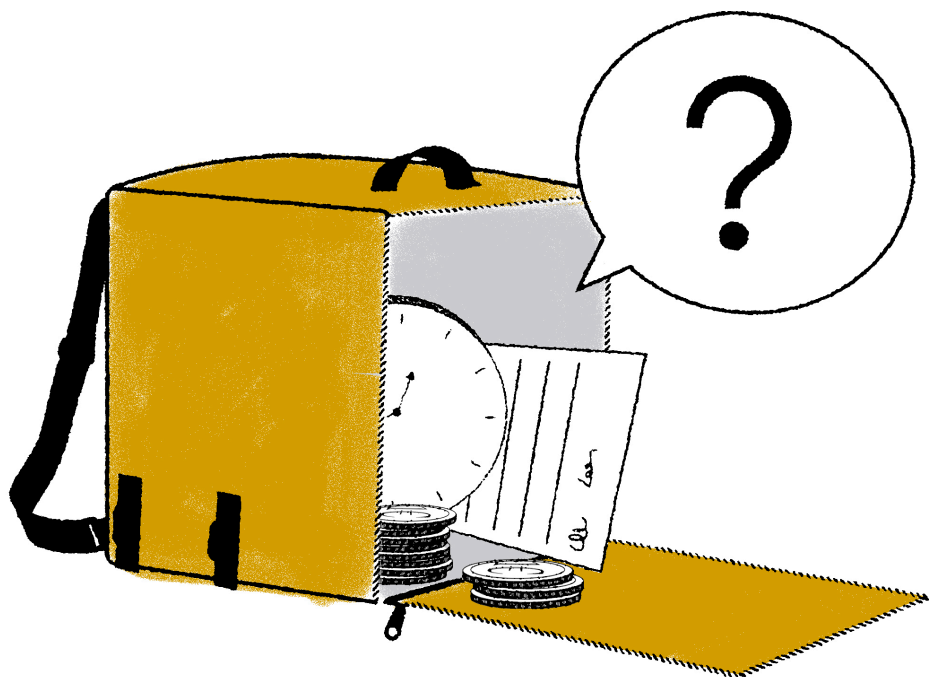


Combatre la precarietat a la feina

Guia d'autodefensa laboral



CGT

Catalunya, gener de 2025
Diseny i il·lustració: @maria.ipunt

On trobar-nos?

Aquí pots consultar llistat complet de Federacions Locals i Sindicats:
<https://cgtcatalunya.cat/directori-federacions-locales-i-sindicals/>

Com afiliar-te a CGT?

Pots afiliar-te a la CGT al web: www.cgtcatalunya.cat/afiliacio
Més informació i recursos a www.cgtcatalunya.cat

El perquè d'aquesta petita guia d'autodefensa laboral

Aquest document ha estat confegit amb la intenció de ser una eina útil per a l'organització de base i per a la lluita de les treballadores, destinat sobretot a aquelles que prestem els nostres serveis laborals en condicions més precàries. Amb aquesta guia breu volem que pugueu tenir a mà alguns recursos que us permetin orientar-vos a l'hora de defensar els vostres drets i el de les vostres companyes de feina.

Òbviament, aquestes pàgines no us solucionaran tots els problemes amb què haureu de bregar a la feina, però sí que us aportaran una mica de llum en aspectes que potser desconeu, i que us poden ser d'utilitat a l'hora de fer front a les arbitrarietats de l'empresa. Ras i curt: l'objectiu és que tingueu algunes pautes clares per no anar venuts davant l'empresari. Sovint cometem l'error de no conèixer prou bé els nostres drets, ni els límits on podem situar el límit que els caps no poden saltar-se. Ells, en canvi, se les saben totes. Quan els convé, fan un ús extensiu de l'arbitrarietat de la seva posició, sovint amb prepotència. Volem que aquestes pàgines us puguin servir per equilibrar aquesta situació, tot fent-vos conscients que hi ha vies segures per plantar cara, més de les que potser us imagineu, i que podem, si les aprofitem, doblegar la voluntat de l'empresari.

És cert que les reformes laborals que s'han anat aprovant durant les últimes dècades han configurat un marc de relacions laborals cada cop més desregulat i amb una legislació que ens ofereix cada cop menys garanties. Tanmateix, és important estar assabentades d'algunes de les armes que encara ens ofereix la legalitat per plantar cara al poder dels patrons. Per això, aquesta guia posa l'èmfasi en alguns dels seus apartats i explica elements de caràcter jurídic que és important que coneguem: què són els convenis col·lectius, la Inspecció de Treball, quins tipus d'acomiadament hi ha, etc. Però no ens enganyem: més enllà de les garanties, cada cop més minses que ens ofereix la legislació, defensar els nostres drets laborals és, bàsicament, una qüestió d'actitud. Cal tenir sempre en compte un seguit de punts:

— La feina forma part de la vida. No té sentit dissociar mentalment el temps que passem al curro del temps que hi passem fora, com si una cosa i l'altra no tinguessin res a veure. Aquest és un mecanisme psicològic que convé evitar. La feina té una influència molt directa sobre la majoria dels aspectes de la nostra vida quotidiana. Canviar la societat en la qual vivim també implica canviar les relacions laborals (que determinen els nostres horaris, els nostres ingressos, les nostres possibilitats d'oci i consum...).

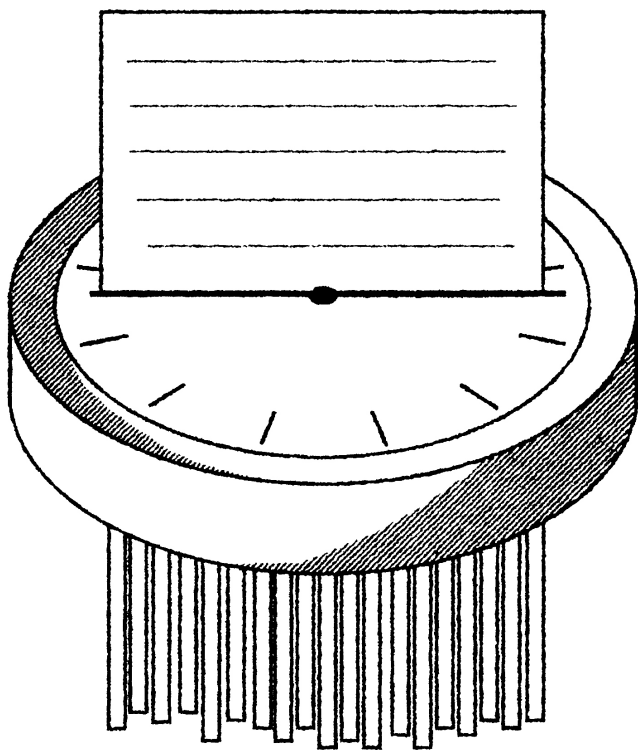
— A la feina no s'hi val passar de tot. De fet, això és que li interessa a l'empresa, que totes les treballadores vagin a la seva, i ningú no es preocupi pel que els passa a les altres. Cal relacionar-se amb les companyes, parlar-hi (i no només de futbol, ni de si el cafè de la màquina és bo o dolent), agafar-hi confiança. La majoria de les empreses tendeixen a crear múltiples barreres psicològiques en la ment de les seves treballadores, que cal trencar. Cal interessar-se per les condicions de treball d'aquelles que treballen amb nosaltres, per la feina que fan, si estan a gust o no, si tenen els mateixos problemes que nosaltres o en tenen d'altres, si a la seva nòmina els consta una altra categoria laboral diferent de la nostra, malgrat que fem la mateixa feina... Només si teixim vincles de solidaritat, de comunicació horitzontal i trenquem les línies de jerarquia que ens imposarà l'empresa, podrem articular respostes de caràcter col·lectiu. I la solució al teu problema (que més sovint del que penses serà compartit amb molta altra gent) implica la immensa majoria de vegades això, donar-hi una resposta col·lectiva, entre totes, no buscar-se la vida individualment.

— Cal que miris més enllà de la teva màquina o del monitor del teu ordinador. L'organització del treball en moltes empreses ens atomitza, ens aïlla i fa que tinguem una visió parcial de com funciona tot plegat. Això ens fa més febles. És bo adquirir una visió global, que no es limiti només a les tasques que tens assignades. Fixa't bé com funciona l'empresa, en conjunt, quina és la seva estructura, els noms dels responsables... Interessa't

per com s'organitza el treball, el teu i el de la resta, quins departaments hi ha, quins torns, quines línies jeràrquiques... I si pots, fes-te esquemes de tot plegat, et podran ser molt útils. El coneixement és poder, l'empresari ho sap prou bé. Hem de tenir-ho també nosaltres en compte i evitar viure en la inòpia i en la ignorància de tot allò que ens envolta en el nostre entorn laboral.

— L'empresari no és el nostre amic, ni tampoc ho són els nostres caps directes, encara que puguem tenir “bon rotllo” amb ells a escala personal. Hem de tenir clar que els interessos de l'empresa no són els nostres, i no ser ingenus pel que fa a això. Potser el teu cap és un paio simpàtic, potser sou del mateix equip de futbol, potser us agrada la mateixa música. Però no t'equivoquis: si te la pot fotre, te la fotrà. Si ha de triar entre la seva conveniència (o la de l'empresa) i la teva (o la de la gent que treballa amb tu), no ho dubtarà ni un sol moment. I no et deixis menjar l'olla amb coses com ara “el que és bo per a l'empresa és bo per a les treballadores”, perquè no és cert. No et deixis enganyar i estigues alerta, perquè se les saben totes, i hem d'actuar en conseqüència.

**“M’han fet un
contracte temporal.
Com sé si és vàlid?”**



La gran majoria dels contractes temporals que es fan són en frau de llei, i es poden convertir en contractes indefinits, mitjançant l'acció individual o col·lectiva, i fins i tot es pot denunciar el contracte temporal il·legal una vegada ens han acomiadat.

Segons dades d'Inspecció de Treball, els anys 2022 i 2023 es van convertir més de 12.000 contractes temporals en indefinits i més de 4.300 fixos discontinus van passar a ser fixos ordinaris, a causa de la situació d'il·legalitat.

La llei determina que el contracte "normal" és l'indefinit, i només en casos molt concrets l'empresa pot fer ús dels contractes temporals. Tanmateix, la pràctica diària de les empreses ho desmenteix. En teoria, els contractes temporals només es poden signar si tenen una causa justificada, més concretament, alguna de les següents:

- Circumstàncies de la producció: és a dir, l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, malgrat tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre la feina estable disponible i el que es requereix (sempre que no ens trobem davant els requisits per subscriure un contracte fix discontinu). Un d'aquests supòsits seria la cobertura de vacances de personal de la plantilla.
- Circumstàncies de la producció per atendre a situacions ocasionals i previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en el temps.
- Hi ha d'haver una substitució temporal (d'una amb reserva de lloc de treball o d'un lloc de treball vacant).

La realitat, però, és que les empreses fan un abús il·legal, en la immensa majoria dels casos, dels contractes temporals, simplement per evitar els contractes indefinits. És molt comú que els contractes temporals ni tan sols intentin dissimular la seva il·legalitat, i amb la nova regulació que estableix l'Estatut dels Treballadors respecte als contractes fixos discontinus, augmenta el nombre d'empreses que prefereix fer aquest tipus de contractacions que els contractes fixos indefinits, malgrat no concorrin els requisits per signar contractes fixos discontinus.

Per evidenciar aquesta estafa legal, poseu-vos en contacte amb la CGT per denunciar els contractes temporals en frau de llei a la Inspecció de Treball o als jutjats. És millor, per evitar represàlies, que abans creeu una secció sindical a l'empresa, com expliquem més endavant. La denúncia la pot portar a terme individualment cada treballadora (mentre està treballant o bé un cop acomiadada), o es pot fer també de forma col·lectiva, per mitjà de la secció sindical.

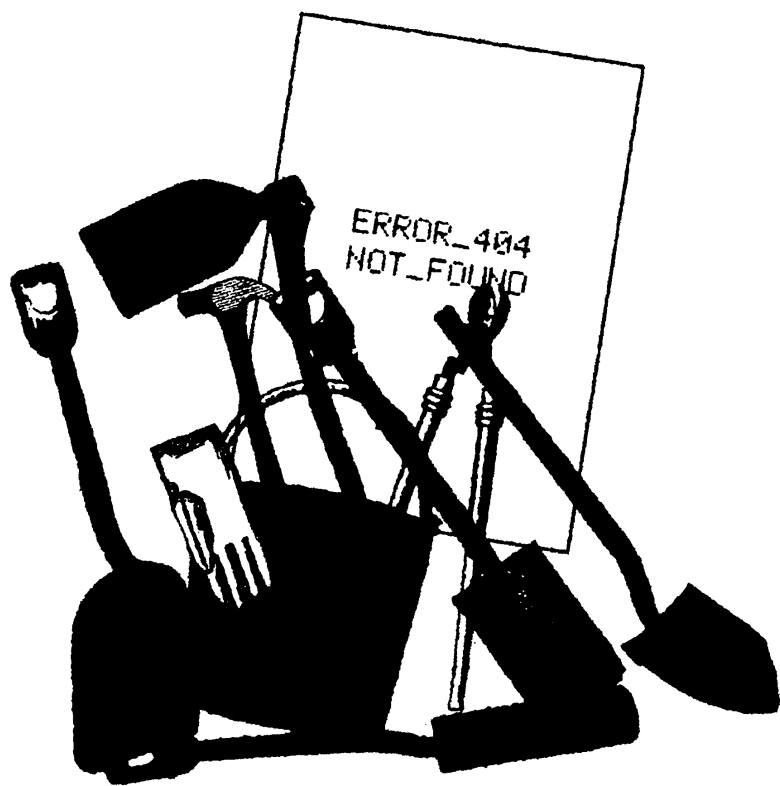
Consells pràctics

Llegiu bé quin és el motiu de la temporalitat del contracte. Podeu apropar-vos al sindicat i des d'allà us ajudarem a mirar si el contracte hauria de ser indefinit.

Conserveu totes les proves que demostrin que esteu fent feines diferents de les que consten en el contracte temporal: fotos, albarans... tot allò que passi per les teves mans i que et pugui servir com a prova davant d'un jutge.

Una vegada creada la secció sindical, demaneu a l'empresa tots els contractes, i reclameu que els temporals il·legals passin a ser indefinits. Advertiu-los que, si no ho fan, anireu a la Inspecció de Treball o bé emprendreu accions legals contra l'empresa per aquest motiu.

**“Treballo sense
cap contracte.
Puc protestar?”**



El fet de treballar sense cap contracte escrit i sense alta en la Seguretat Social per part de l'empresari no fa desaparèixer cap dret laboral. Teniu possibilitats de denunciar-ho i guanyar.

A pesar d'existir només un “contracte verbal”, tenim tots els drets laborals intactes, amb l'únic inconvenient que l'empleat o empleada ha de “provar” (demostrar) l'existència de la relació laboral i quin és el període de prestació de serveis. Per tant, primerament, és molt més fàcil denunciar aquesta situació mentre s'està treballant, que no pas fer-ho una vegada us han acomiadat. Si esteu treballant sense contracte, contacteu la CGT per denunciar aquest fet a Inspecció de Treball i interposar les accions legals corresponents. No hi ha prova més bona de la relació laboral sense contracte que fer que Inspecció de Treball es personi al lloc de treball i us trobi treballant sense contracte ni alta en la Seguretat Social.

Els beneficis del fet que es reconegui legalment la vostra relació laboral sense contracte són molts: podeu augmentar el salari, reclamar els salaris pagats incorrectament de fins un any endarrere, cotitzar a l'atur per tot el període treballat i, fins i tot, mantenir-vos en el lloc de treball, doncs qualsevol acomiadament o sanció a una treballadora per haver reclamat els seus drets és nul, amb dret a retornar al lloc de treball, si voleu. Si ja us han acomiadat, recordeu que teniu només vint dies des de l'extinció de la relació laboral per demandar el cap o l'empresa. Haureu d'anar a judici, on podreu reclamar els salaris inferiors al corresponent del darrer any, la indemnització corresponent i l'atur.

La forma de provar una relació laboral verbal és per qualsevol mitjà que faci tenir el convenciment al jutge que heu treballat per a aquella empresa o persona. Les formes més comunes són les gravacions de converses amb el cap (aquestes són legals sempre que la persona que les gravi participi directament en la conversa), fotos, albarans, missatges de WhatsApp, o qualsevol altre mitjà que se t'acudeixi. Amb astúcia! És important recordar que s'ha de provar tant la relació laboral com l'antiguitat a la feina i l'horari concret de la jornada laboral. Per tant, les proves han de demostrar tots aquests fets. Com més mitjans de prova puguis reunir, millor.

Consells pràctics

És molt més fàcil denunciar-ho mentre s'està treballant que quan ja us han acomiadat. No espereu que us facin fora de la feina per activar-vos.

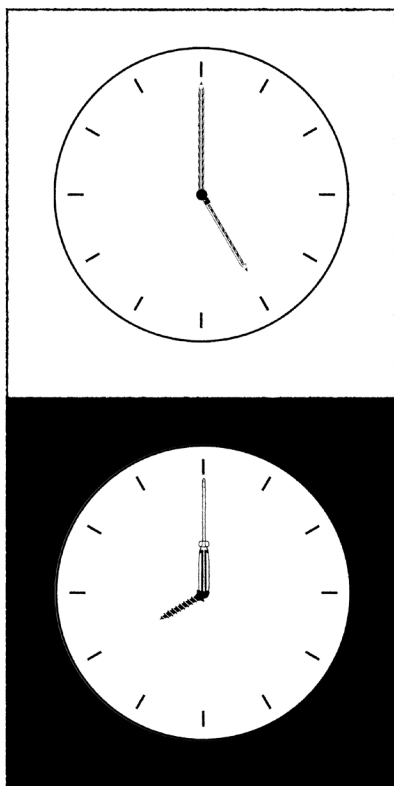
Guardeu fotos, missatges de WhatsApp o qualsevol document que demostrï la relació laboral i el temps que fa que treballeu a l'empresa.

Graveu les converses amb els vostres superiors sense que ho sàpiguen. Sobretot aquelles on us diguin els horaris d'entrada i sortida de la feina, o les dates en què teniu les vacances. Podeu fer-ho discretament amb el mòbil, per exemple. Mentre estiguis present a la conversa, és una prova vàlida per a un judici.

Truqueu per telèfon el vostre cap i conduïu una conversa a parlar sobre el temps que fa que treballeu sense contracte. Graveu-la i procureu que no sospiti que l'esteu enregistrant.

Si l'empresa us lliura el salari en mà, dins d'un sobre, ingresseu-lo el mateix dia en el vostre compte corrent, des del caixer més proper a la feina. Poseu com a concepte "salari".

**“Treballo més hores i
faig una feina diferent
de la que consta en el
meu contracte.
Ho puc denunciar?”**



Molt sovint, la realitat laboral que vivim no és fidel a allò que disposa el nostre contracte. El vostre contracte diu que treballeu deu hores setmanals i en realitat en feu el doble? Porteu la comptabilitat de l'empresa, però a la nòmina diu que esteu contractats com a "ajudant de cambrer"? Contra aquesta actuació empresarial també podeu actuar.

En aquestes ocasions, podeu reclamar judicialment perquè en el vostre contracte figuri la classificació professional que us correspon segons les funcions que realment desenvolupeu de forma estable i fixe. Per tant, no perdeu ni un segon i aneu al sindicat a informar-vos, perquè podeu reclamar! Penseu que també podeu reclamar les diferències salarials entre la classificació que figura en el contracte i la que realment es correspon amb la feina que feu.

Pel que fa a les hores que treballeu de més: si cada dia feu més hores de les que fixa el contracte i cada dia són les mateixes, podeu reclamar judicialment perquè es reconegui la jornada de treball real. Ara bé, si la qüestió és que sovint treballeu més hores durant la setmana de les que toquen, aquestes s'han de considerar hores extres o complementàries, i pots reclamar el seu pagament per via judicial.

Consells pràctics

Busqueu testimonis. Procureu que sigui gent de confiança, disposada, si calgués, a declarar a favor vostre davant d'un jutge. Mireu de no perdre el contacte amb les companyes que ja no treballin a l'empresa, potser us podran donar un cop de mà més endavant.

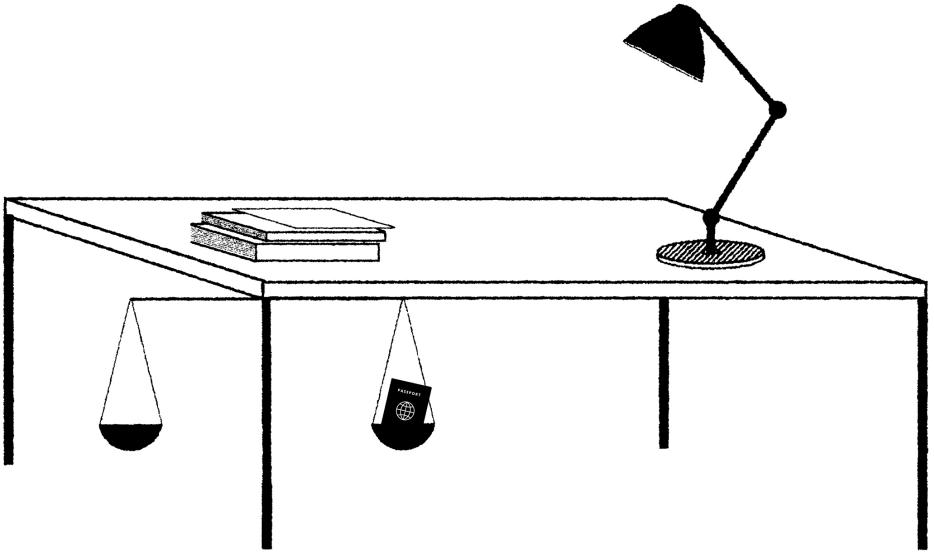
En el cas que pugueu fer-ho, fitxeu a l'inici i al final de cada jornada. Tenir un sistema de fitxatge és obligatori per a les empreses, però encara n'hi ha moltes que no en tenen. Si és el vostre cas, podeu posar-ho en coneixement d'Inspecció de Treball. Si no teniu sistema de fitxatge, cerqueu maneres perquè quedi un registre de les hores que entreu i sortiu de la feina.

Guardeu correus electrònics on la direcció o l'empresa us encomani les tasques que heu de dur a terme.

Graveu les converses amb la direcció o les persones superiors, sobretot aquelles referents a la jornada i a les tasques a fer. Podeu fer-ho discretament amb un mòbil, per exemple, sense que ningú se n'adoni.

Presenteu una denúncia a Inspecció de Treball perquè certifiquin que desenvolueu funcions superiors a les que indica el vostre contracte.

**“Treballo
sense papers.
Tinc drets
laborals?”**



No tens papers, però no deixes de ser una treballadora amb drets! No ets una esclava!

Malgrat que estigueu en una situació administrativa irregular i treballeu sense papers (permís de residència i treball), tens els mateixos drets laborals que qualsevol treballadora amb papers. En tot cas, qui podrà ser sancionat serà qui us contracta i no tu. El més normal és que l'empresa s'aprofiti de la vostra situació de vulnerabilitat i us amenaci d'anar a la policia si intenteu reclamar els vostres drets. És important que denuncieu la situació a Inspecció de Treball mentre duri la relació laboral i que reclameu judicialment el reconeixement d'aquesta. Si un cop heu denunciat, l'empresari us acomiada, l'acomiadament podrà ser declarat nul.

Pensa que val més que reclameu el reconeixement de la relació laboral mentre encara estigueu treballant. Si proveu de fer-ho després d'un acomiadament, serà molt més difícil demostrar-la.

Sobretot, penseu que per poder aconseguir permís de residència i treball, heu d'acreditar sis mesos d'activitat laboral en el darrer any.

Consells pràctics

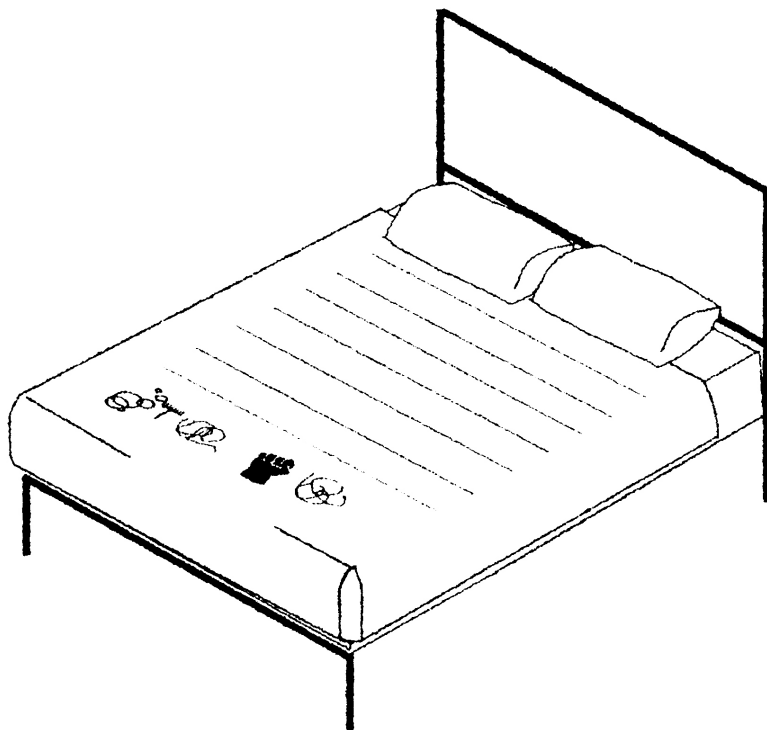
Busqueu testimonis. Procureu que sigui gent de confiança.

Guardeu correus electrònics de l'empresa amb els quals pugueu demostrar l'existència de la relació laboral.

Graveu les converses amb la direcció o les persones superiors, sobretot aquelles on quedi clar que esteu treballant i per a qui, i que voleu un contracte i l'alta en la Seguretat Social. Podeu fer-ho discretament amb mòbil, per exemple, sense que ningú se n'adoni.

Denuncieu davant Inspecció de Treball la situació.

**“Què és un
conveni col·lectiu?
Quin se’m aplica?”**



Un conveni col·lectiu és un acord escrit entre els representants de les empreses (la patronal) i els representants de les treballadores. El conveni regula qüestions relatives a les condicions de treball i ocupació, i aquelles altres matèries que puguin afectar les parts que el signen. És el marc legal que regula les nostres relacions amb l'empresa, en el qual s'estableixen els nostres drets i obligacions com a treballadores i treballadors.

Normalment, en el conveni hi trobarem aspectes tan importants com la retribució (el salari base, les pagues extraordinàries, els complementos salarials), les categories professionals, la regulació de les vacances i els permisos, les classes de contractes, la regulació de les sancions aplicables, etc. El vostre contracte no podrà ser mai més perjudicial per a la treballadora que el conveni que se t'hagi d'aplicar. En cap cas es poden imposar, per mitjà d'un contracte, unes condicions laborals inferiors a les que estableixi el conveni al qual estigui acollida l'empresa. En el contracte de treball haurà de figurar sempre el conveni aplicable a la relació laboral, però compte, perquè no sempre l'empresa aplica el conveni correcte, i normalment, quan no ho fa, no és precisament per a augmentar els nostres drets!

El conveni que s'aplicarà en cas que l'empresa en tingui un de propi serà el conveni d'empresa. En cas que l'empresa no en tingui, serà el conveni del sector o subsector que reguli la matèria (per exemple, el conveni del Metall, el de Químiques, el d'Oficines i Despatxos, el d'Hostaleria, etc.). De la mateixa manera, el conveni pot circumscriure's a una àrea geogràfica determinada, és a dir, pot ser d'àmbit local, provincial, interprovincial, autonòmic o estatal. Si l'empresa té un conveni propi, aquest conveni d'empresa serà prioritari respecte a la resta de convenis d'àmbit superior en les següents matèries:

- El pagament o compensació de les hores extres i la retribució específica del treball segons torns.
- L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional de les persones treballadores.
- L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que la llei atribueix als convenis d'empresa.

- Les mesures per afavorir la corresponsabilitat i la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- Aquelles altres matèries que disposin els acords interprofessionals.

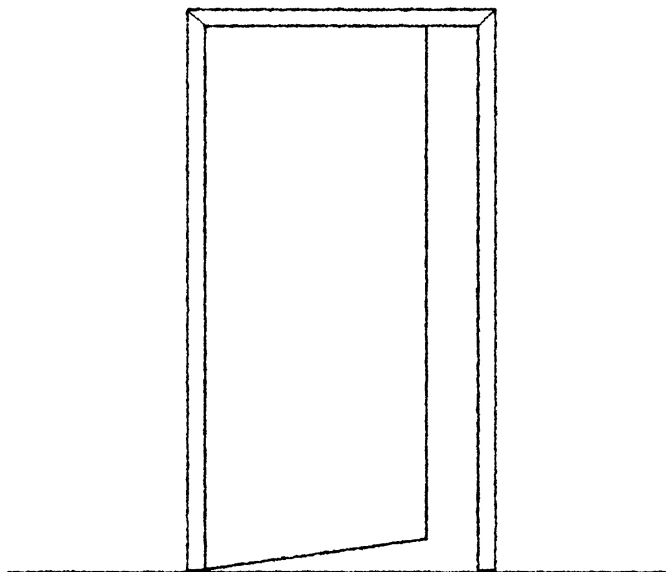
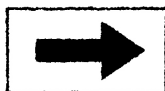
Fixeu-vos que el concepte és fàcil: els drets mínims estan establerts en una llei anomenada “Estatut dels Treballadors” (la pots trobar fàcilment googlejant per Internet), i cap conveni o contracte no pot tenir condicions pitjors que les que s’estableixen en aquesta. Els convenis de sector han de millorar les condicions de l’Estatut dels Treballadors.

Alerta! Els sindicats majoritaris signen convenis nefastos. Si tenim dubtes sobre la legalitat del que disposa el conveni, millor mirem-ho en el sindicat amb algú amb més coneixement sobre dret!

Finalment, poden haver-hi convenis locals o d’empresa que millorin encara més els nostres drets (però vigileu que realment sigui així!)

Sempre és bo tenir el conveni a mà per saber què hi diu i tenir clar si l’empresa està vulnerant drets reconeguts en aquest. Penseu que un conveni col·lectiu té rang de llei, o sigui que l’empresa està legalment obligada a complir tot el que s’estableix en el conveni que se t’aplica. Si no sabeu com trobar el vostre conveni, demaneu en el local de la CGT més proper al vostre domicili si us en poden fer una còpia. També podeu entrar a l’apartat de Treball del web de Gencat, on trobareu el cercador de convenis col·lectius. És ben fàcil!

**“M’han
acomiatat.
Què puc fer?”**



Sobretot, no signeu absolutament res sense parlar abans amb el sindicat! Si no esteu d'acord amb l'acomiadament i amb la documentació que us posen al davant, però us veieu obligades a signar-la, feu-ho constar en qualsevol paper que signeu, tot posant, per exemple, "NO CONFORME" al costat de la signatura. **Poseu també la data**, perquè consti quin dia us han entregat realment la carta.

Fer-ho així serà de molta utilitat després, a l'hora de reclamar. Si no, us podeu veure al carrer amb una mà al davant i una altra al darrere, i sense possibilitats de reclamar res a l'empresa que us ha fotut fora. Recordeu també que teniu vint dies hàbils per reclamar judicialment en cas d'acomiadament. No us encanteu o us quedareu sense res.

Cal tenir en compte que a les empreses els surten molt barats els acomiadaments perquè la indemnització que estableix l'Estatut per acomiadament improcedent és molt baixa, igual que els acomiadaments objectius. Per tant, en la mesura del possible recomanem que reclameu sempre que sigui possible per acomiadament nul, el què comportaria la readmissió al lloc de treball, el pagament dels salaris de tramitació (el que hauríeu percebut des de l'acomiadament i fins a la sentència judicial) i, en el cas que s'hagin vulnerat drets fonamentals, una indemnització per danys morals.

Us fem un petit resum de cadascun dels tipus d'acomiadament amb els quals us podeu trobar:

- Disciplinari: Es dona quan l'empresari aplica la màxima sanció al treballador o treballadora, per un suposat "incompliment greu i culpable", que normalment pot ser la desobediència a un superior, les ofenses o les faltes repetides, entre moltes altres casuístiques contemplades a la llei. Aquest acomiadament dona dret a l'atur, però no a cap indemnització, fet pel qual és recomanable que us poseu en contacte amb la CGT per impugnar-lo abans no hagin passat vint dies laborables.
- Objectiu: És aquell que dona dret a l'empresa a acomiadar-vos amb el mínim legal d'indemnització, vint dies per any treballat, amb un topall màxim d'una

anualitat. Les causes contemplades per la llei poden ser diverses, com la necessitat “d’amortitzar” el teu lloc de treball o la “ineptitud sobrevinguda”, entre d’altres. De nou, és recomanable que us poseu en contacte amb la CGT per a impugnar-lo abans no hagin passat vint dies laborables.

- Improcedent: És quan hi ha un acomiadament sense cap raó legal, amb una indemnització que es correspon amb el màxim legal, que actualment és de 33 dies per any treballat. Una misèria.
- Nul: És quan hi ha un acomiadament que vulnera algun dels drets fonamentals de la persona treballadora, o per causes de discriminació prohibides per la llei. Serien exemples d’aquest tipus els acomiadaments per motius discriminatoris: per motius racistes, per raó de gènere o ideologia política, per dur a terme activitat sindical, etc. També serà nul l’acomiadament en aquells casos en què la persona treballadora estigui embarassada, o quan el contracte de treball estigui en suspens per maternitat, risc durant l’embaràs, adopció o acolliment, paternitat o malalties causades per l’embaràs, o també en els casos que la treballadora hagi demanat un permís, ja sigui per lactància de fill menor de nou mesos, gaudi del nou permís parental, per naixement de fill prematur o per càrregues familiars degudes a la guarda legal de menors de 12 anys o discapacitats, o per interessar una excedència per cura d’infants.

També és nul l’acomiadament de treballadores víctimes de violència masclista per l’exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral. Si hi ha un acomiadament per qualsevol d’aquests motius i és declarat nul per un jutge, l’empresa haurà de readmetre forçosament la treballadora al seu lloc de treball, amb els salaris deixats de percebre des de la data d’efectes de l’acomiadament. I si es declara que s’han vulnerat drets fonamentals, l’empresa estarà obligada a pagar a la treballadora una indemnització per danys morals.

**“Vull organitzar-me
per defensar-me
a la feina, què haig
de fer?”**



Per defensar els teus drets laborals, el primer que cal fer és trobar companyes de confiança, i parlar-ho amb elles. Trencar la barrera psicològica que ens han imposat és del tot imprescindible per poder fer els primers passos en la nostra autodefensa com a treballadores. **Poseu-vos en contacte amb la CGT, informeu-vos.**

En el cas que no hi hagi cap secció sindical a l'empresa, constituïu-ne una i comuniqueu a l'empresari que ho heu fet. Fins que no ho comuniqueu a l'empresa, aneu amb molt de compte amb qui parleu. Un cop ho hàgiu notificat de manera formal, tindreu protecció legal davant de qualsevol discriminació o acomiadament que tingui a veure amb la vostra activitat sindical, és a dir, amb qualsevol activitat que tingui a veure amb la defensa dels drets laborals. A més, si es dona el cas, tindreu el suport de la nostra organització. I ens pots ben creure, a la CGT, si ens toquen a una, ens toquen a totes.

Abans de crear la secció sindical, i sobretot abans de comunicar aquest fet a l'empresa, heu de guardar una estricta discreció per evitar qualsevol possible mesura en contra. Només heu de parlar de la possibilitat d'organitzar-vos entre persones que siguin de total confiança, i fer-ho sempre fora del centre de treball (les parets tenen orelles, i a la feina sempre hi ha xivatos i llepaculs de l'empresa, ja ho saps). Per tant, durant aquesta fase, és important ser molt discretes.

Un cop ho hàgiu parlat un grup de companyes de feina de total confiança, aneu al local de la CGT del municipi on es trobi l'empresa, o al més proper al vostre domicili. Allà us assessoraran sobre el procediment legal que haureu de fer per constituir formalment una secció sindical i per comunicar-ho a l'empresa un cop aquesta estigui constituïda. Tots els tràmits administratius per a la constitució i el registre de la secció es fan a Relacions Laborals de la Generalitat, i es poden tirar endavant sense que l'empresa en tingui cap coneixement. Per tant, si feu les coses ben fetes, podreu muntar una secció sindical sense que el vostre cap tingui ni idea que ho esteu fent. No patiu, ja s'ho trobarà quan s'ho hagi de trobar.

Així, es pot fer tot el procés de tal manera que l'empresa només s'assabenti que hi ha una secció sindical de la CGT organitzada quan ho comuniquem, i sereu vosaltres els qui decidiu quan us convé fer-ho. En qualsevol cas, és important que sapigueu que, un cop comunicada a l'empresa la creació de la Secció Sindical, qualsevol discriminació o acomiadament que patiu a partir d'aquell moment les persones que figureu a la documentació registrada a la Generalitat com a representants de la mateixa pot interpretar-se com un atac al dret de sindicació i, per tant, seria legalment nul, amb dret a retornar a l'empresa en les mateixes condicions, i fins i tot amb una indemnització per danys i perjudicis. Val la pena, doncs, fer el pas, i guanyar aquesta cobertura legal. Penseu que el dret a la llibertat sindical està reconegut a la legislació vigent com un dret fonamental i, per tant, està especialment protegit.

Quan hàgiu comunicat formalment a l'empresari l'existència de la secció sindical, les persones que vulgueu ser visibles en la lluita pels drets laborals a l'empresa haureu de constar expressament en les comunicacions escrites que feu amb la mateixa, i si pot ser, fins i tot amb un càrrec (secretari de comunicació, de salut laboral, de finances, etc. de la secció sindical). En cas d'acomiadament, com més clar quedi que l'empresa coneixia la vostra activitat sindical, i més fàcilment es pugui documentar, més clar li serà al jutge determinar si ha existit discriminació per desenvolupar-la. En resum, en aquesta fase no només és bo donar la cara, sinó que també que quedi constància que l'esteu donant.

Les darreres reformes laborals han minvat les indemnitzacions per acomiadament (a més d'eliminar els anomenats "salari de tramitació", aquells que es generaven des que s'acomia una treballadora fins que es dictava sentència en un judici). Per això, en cas d'acomiadament, et resultarà molt més profitosa una declaració d'un jutge d'acomiadament nul (per discriminació sindical, amb salaris de tramitació i dret de retorn a l'empresa) que no pas un acomiadament improcedent (amb 33 dies de salari per any treballat).

En el cas que la vostra empresa tingui menys de cinquanta treballadors o treballadores i que ja existeixi una secció d'algun sindicat que no us generi confiança, o que es limiti a ser “la veu de l'amo” (aquesta és una situació en moltes empreses familiars petites), busqueu igualment companyes amb qui poder parlar i establir aquesta relació. La precarietat fa que moltes companyes no vulguin parlar-ne, o que la por les faci callar i adoptar una posició de “no ficar-se en problemes”. Trobar un lloc on poder compartir els vostres problemes de feina i les vostres experiències us farà estar més unides. Contacteu amb la CGT o apropau-vos a qualsevol federació local d'aquesta. Allà podreu parlar, participar en xerrades, estar informades, conèixer els vostres drets o fins i tot fer de l'espai de la federació el vostre lloc de reunió per fer assemblees de treballadores de la vostra empresa.

Tingueu en compte que els patrons d'empreses petites amb seccions sindicals dels sindicats institucionals (aquests que surten sempre a la tele, i que sembla que són els únics “sindicats” que existeixen, encara que no fotin ni brot per defensar les treballadores) solen jugar amb aquestes estratègies, i accentuen la por i la sensació de vulnerabilitat de les treballadores precàries. Però això no vol dir que no us pugueu defensar. Podeu parlar, us podeu queixar, podeu establir relacions amb companyes que us facin sentir empoderades, us podeu reunir fora de la feina, podeu trobar suport en la CGT o, si voleu, en altres sindicats combatius. Tot i que, com és natural, nosaltres et recomanem el nostre.

Consells pràctics

Abans d'haver constituït legalment la secció sindical, aneu amb compte amb qui parleu. Només han de saber que us esteu organitzant persones de màxima confiança, i és millor que ho parleu sempre fora del centre de treball.

Acudiu al local de la CGT del municipi on es troba l'empresa, o al més proper al vostre domicili. Allà us assessoraran en tots els casos, i tindreu un espai per reunir-vos. Us explicaran els tràmits que cal fer i us donaran suport en el cas que vulgueu constituir una secció sindical (és més senzills del que us imagineu). Si no teniu clar on estan els locals de la CGT, feu un cop d'ull a aquest directori a la web de la CGT Catalunya i ho trobareu.

Un cop la secció estigui formalment constituïda i registrada, notifiqueu per escrit aquest fet a l'empresa el més aviat possible (si pot ser, per correu certificat o burofax). A partir d'aquest escrit gaudireu de protecció legal davant de qualsevol discriminació o acomiadament per la vostra tasca sindical. Abans d'aquesta notificació no en teniu, i si us fan fora, l'empresa sempre al·legarà que no sabia que estàveu fent feina sindical.

Fer-se visible davant l'empresari és bo. Si voleu defensar els vostres drets laborals, el fet que el vostre nom aparegui en escrits, actes de reunions o de comissions, com a delegats sindicals o membres de la secció sindical de la CGT, serà la vostra prova principal en cas que es produeixi qualsevol discriminació o acomiadament motivat per l'exercici de la tasca sindical.

Qualsevol persona que porti a terme activitat pública sindical ha de constar en els escrits a l'empresa com a membre de la secció (si pot ser amb un càrrec), per evitar que l'empresa pugui argumentar desconeixement.

Conclusions: També a la feina, només organitzades podem fer respectar els nostres drets

Per moltes motos que ens vulguin vendre, la realitat és que només organitzades a un sindicat, conjuntament, podem fer respectar els nostres drets i obtenir millores. Imagina el cas que poden fer a algú, a soles, contra una empresa o una patronal sectorial.

La CGT és el tercer sindicat en afiliació a Catalunya, som una organització solidària i horitzontal, que no té lligams amb ningú i, per tant, no deu favors a ningú. Des de les nostres seccions sindicals obtenim cada vegada més victòries, cada vegada som més, cada vegada amb més capacitat.

No oferim un catàleg de serveis ni de descomptes en centres comercials, estem totalment focalitzades a la defensa dels interessos de la classe treballadora. Des de l'empresa més petita al govern més gran, des de cada una dels centenars de seccions sindicals actives que tenim actualment a Catalunya, fins a les mobilitzacions en defensa de les pensions, la sanitat o ensenyament públics.

No li donis més voltes, organitza't amb nosaltres, vine a la CGT.

