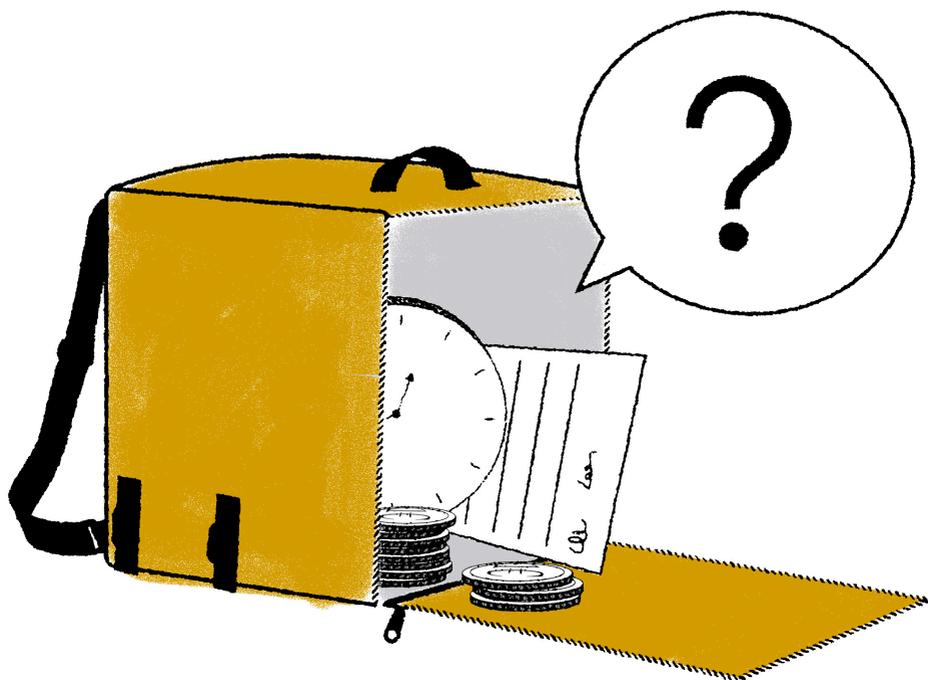


Combatir la precariedad en el trabajo

Guía de autodefensa laboral



CGT

Catalunya, enero de 2025
Diseño e ilustración: @maria.ipunt

¿Dónde encontrarnos?

Aquí puedes consultar el listado completo de Federaciones Locales y Sindicatos:
<https://cgtcatalunya.cat/directori-federacions-locales-i-sindicals/>

¿Cómo afiliarte a CGT?

Puedes afiliarte a la CGT en la web: www.cgtcatalunya.cat/afiliacio
Más información y recursos en www.cgtcatalunya.cat

El porqué de esta pequeña guía de autodefensa laboral

Este documento se ha confeccionado con la intención de ser una herramienta para la organización de base y para la lucha de los trabajadores y trabajadoras, destinado especialmente a aquellas que prestamos nuestros servicios laborales en condiciones más precarias. Con esta pequeña guía queremos que puedas tener a mano algunos recursos que te permitan orientarte a la hora de defender tus derechos y el de tus compañeras de trabajo.

Obviamente, estas páginas no te solucionarán todos los problemas con los que tendrás que lidiar en el trabajo, pero sí que aportarán un poco de luz en aspectos que quizá desconozcas, y que pueden ser de utilidad a la hora de hacer frente a las arbitrariedades de la empresa. En resumen: el objetivo es que tengas algunas pautas claras para no ir vendida ante la empresa. 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 cuando les conviene de la arbitrariedad de su posición, a menudo con prepotencia. Queremos que estas páginas puedan servirte para equilibrar esta situación, haciéndote consciente de que hay vías seguras para plantar cara, más de las que quizás te imaginas, y que, si las aprovechas, puedes doblar la voluntad de la empresa.

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 enterada de algunas de las armas que todavía nos ofrece la legalidad para hacer frente al poder de los patrones. Por eso, esta guía pone el énfasis, en algunos de sus apartados, en explicar elementos de carácter jurídico que es fundamental 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. Hay que tener siempre en cuenta una serie de puntos:

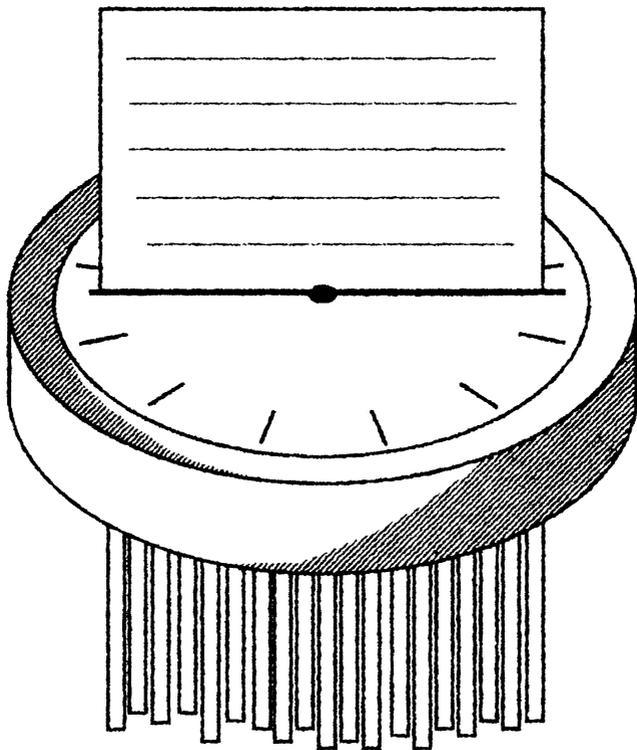
— El trabajo forma parte de la vida. No vale disociar el tiempo que pasamos en el curro del tiempo que pasamos fuera, como si una cosa y otra no tuvieran nada que ver. Este es un mecanismo psicológico que conviene evitar. El trabajo tiene una influencia directa sobre la mayoría de los aspectos de nuestra 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...).

— En el trabajo no vale pasar de todo. De hecho, esto es lo que le interesa a la empresa: que todas las trabajadoras vayan a la suya y que nadie se preocupe por lo que les ocurre a las demás. Hay que relacionarse con los compañeros, hablar con ellos (y no solo de fútbol, ni de si el café de la máquina es bueno o malo), tomar confianza. La mayoría de las empresas tienden a crear múltiples barreras en la mente de sus trabajadoras, que debemos romper. Hay que interesarse por las condiciones de trabajo de quienes curran con nosotros, 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 consta otra categoría laboral, a pesar de hacer el mismo trabajo... Solo tejiendo vínculos de solidaridad mutua, de comunicación horizontal, rompiendo las líneas de jerarquía que impondrá la empresa, es como podréis 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 darle una respuesta colectiva, entre todas, no por buscarse la vida individualmente.

— Es necesario mirar más allá de tu máquina o del monitor de tu ordenador. En muchas empresas, la organización del trabajo 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 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, qué departamentos hay, qué turnos, qué líneas jerárquicas... Y si puedes, hazte esquemas de todo, te podrán ser muy útiles. El conocimiento es poder, el empresario lo sabe bien. 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, ni tampoco lo son nuestros jefes directos, aunque podamos tener “buen rollo” a nivel personal. Debemos tener claro que los intereses de la empresa no son los nuestros, y no pecar de ingenuidad al respecto. Quizás tu jefe es un tipo simpático, quizás eres del mismo equipo de fútbol, quizás te gusta el mismo tipo de música. Pero no te equivoques, si te la puede liar, te la liará, si tiene que elegir 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 olla con cosas como: “Lo bueno para la empresa es bueno para las trabajadoras”, porque no es cierto. No te dejes engañar y actúa con astucia, porque ellos se las saben todas, y nosotros debemos actuar en consecuencia.

**Me han hecho un
contrato temporal,
¿cómo sé si es
correcto?**



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

Según datos de la Inspección de Trabajo, en 2022 y 2023 se convirtieron más de 12.000 contratos en indefinidos y más de 4.300 fijos discontinuos pasaron a ser fijos ordinarios, debido a la situación de ilegalidad.

La ley determina que el contrato “normal” es el indefinido, y solo en casos muy concretos la empresa puede hacer uso de los contratos temporales. Esto es lo que dice la ley, pero esta se ve desmentida por la práctica diaria de las empresas. En teoría, los contratos temporales solo pueden firmarse si tienen una causa justificada. Más concretamente, alguna de las siguientes:

- Circunstancias de la producción: es decir, el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, a pesar de tratarse de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el trabajo estable disponible y el que se requiere (siempre que no estamos ante los requisitos para suscribir un contrato fijo-discontinuo). Uno de estos supuestos sería la cobertura de vacaciones de personal de la plantilla.
- Circunstancias de la producción para atender a situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.
- Debe haber una sustitución temporal (de una con reserva de puesto de trabajo o de un puesto de trabajo vacante).

Sin embargo, la realidad es que las empresas practican 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, y con la nueva regulación que establece el Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos fijos discontinuos, crece el número

de empresas que prefieren este tipo de contrataciones a los contratos fijos indefinidos, aunque no concurren los requisitos para firmar contratos fijos discontinuos.

Para evidenciar esta estafa legal, ponte en contacto con la CGT para denunciar los contratos temporales en fraude de ley en la Inspección de Trabajo o en los Juzgados. Es mejor, para evitar 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 después de un despido), o de forma colectiva, a través de la sección sindical. treballant o bé un cop acomiadada), o es pot fer també de forma col·lectiva, per mitjà de la secció sindical.

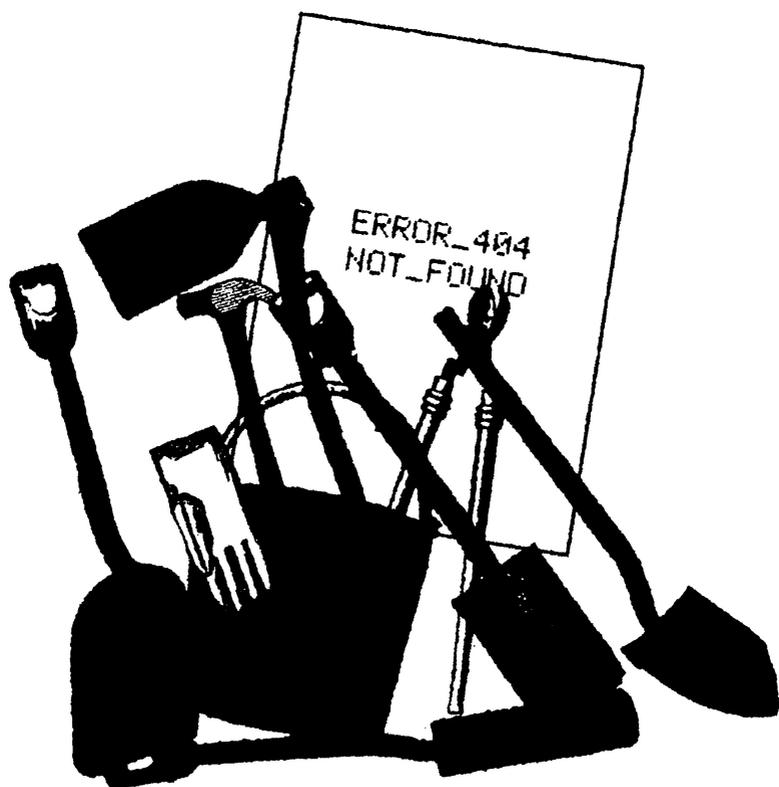
Consejos prácticos

Lee bien cuál es el motivo de la temporalidad de tu contrato. Puedes acercarte al sindicato y desde ahí te ayudaremos a mirar si tu contrato debería ser indefinido.

Conserva todas las pruebas que demuestren que estás haciendo trabajos distintos a 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 temporales ilegales pasen a ser indefinidos. Advertid de que, si no lo hacen, iréis a la Inspección de Trabajo o emprenderéis acciones legales contra la empresa por este motivo.

**“Trabajo sin
contrato. ¿Puedo
protestar?”**



El hecho de trabajar sin ningún contrato escrito y sin que la empresa te dé de alta en la Seguridad Social 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 el empleado o empleada debe “probar” (demostrar) la existencia de la relación laboral, además de cuál es el período de prestación de servicios. Por tanto, en primer lugar, es mucho más fácil denunciar esta situación mientras se está trabajando que hacerlo después de un despido. Si estás trabajando sin contrato, ponte en contacto con la CGT para interponer las acciones legales correspondientes. No hay mejor prueba de la relación laboral sin contrato que hacer que la Inspección 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 sin contrato son muchos: puedes aumentar el salario, reclamar los salarios pagados incorrectamente con un año de atraso, cotizar en paro por todo el período trabajado e incluso mantenerte en el puesto de trabajo, pues cualquier despido o sanción a una trabajadora por haber reclamado sus derechos es nulo, con derecho a devolver al puesto de trabajo, si quieres. Si ya te han despedido, recuerda que solo tienes veinte días desde la extinción de la relación laboral para demandar al jefe o 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 de 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 de la conversación), fotos, albaranes, WhatsApp, o cualquier otro medio que se te ocurra. ¡Estate al tanto! 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 y, por tanto, las pruebas deben demostrar todos estos hechos. Cuanto más medios de prueba puedas reunir, mejor.

Consejos prácticos

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

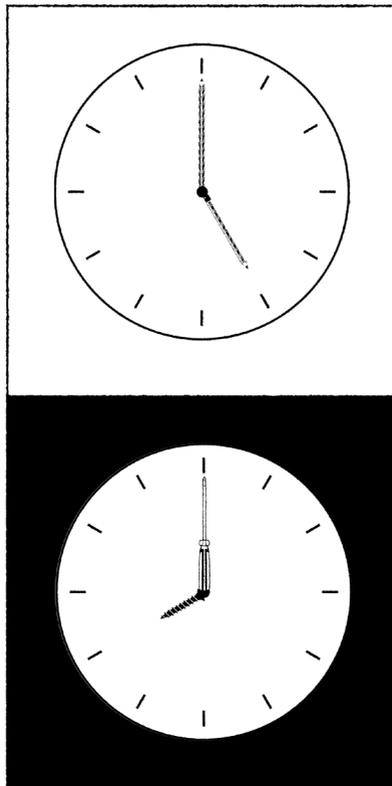
Guarda fotos, WhatsApp o cualquier documento que demuestre la relación laboral, así como el tiempo que llevas trabajando en la empresa.

Graba las conversaciones con tus superiores o con la empresa sin que lo sepan, sobre todo aquellas donde te digan los horarios de entrada y salida del trabajo, o las fechas en las que te dan las vacaciones. Puedes hacerlo discretamente con tu móvil, por ejemplo. Es legal en un juicio mientras estés presente en la conversación.

Llámales y conduce una conversación para hablar sobre el tiempo que llevas trabajando sin contrato. Grábalo todo y procura que no sospeche que lo 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”.

**“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 diez 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 esa 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 desarrollas, de forma estable y fija. 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 a diario trabajas 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. Ahora bien, si la cuestión es que a menudo trabajas más horas durante la semana de las que tocan, estas deben considerarse horas extras o complementarias, 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. Trata de no perder el contacto con los compañeros que ya no trabajen en la empresa, quizá te puedan echar una mano más adelante.

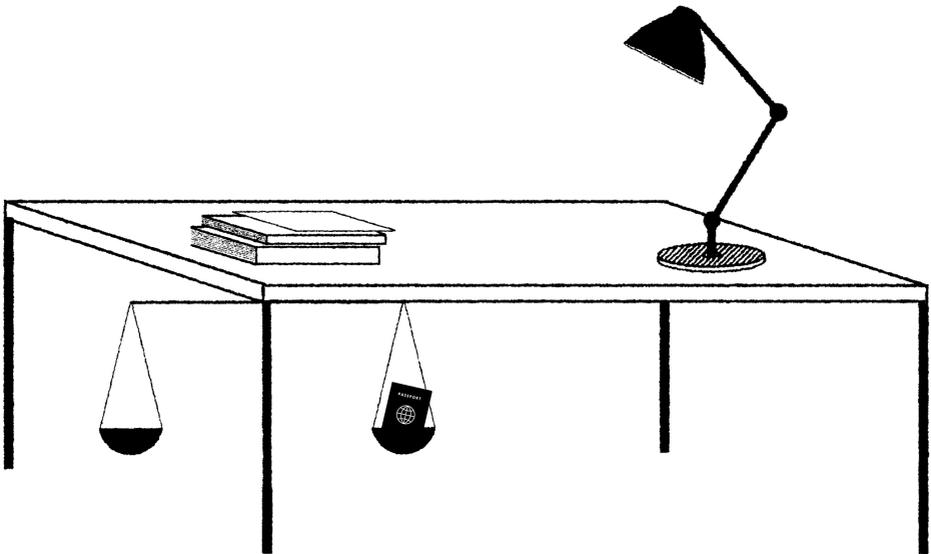
En caso de que puedas hacerlo, ficha al inicio y al final de la jornada. Tener un sistema de fichaje es obligatorio para las empresas, pero todavía hay muchas que no tienen. Si es tu caso, puedes ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo. Si no tienes sistema de fichaje, busca maneras para que quede un registro de las horas que entras en el trabajo y sales del mismo.

Guarda correos electrónicos donde tus superiores o la empresa te encomienden las tareas que tienes que desarrollar.

Graba las conversaciones con tus superiores sin que lo sepan, sobre todo aquellas referentes a la jornada ya las tareas. Puedes hacerlo discretamente con un móvil, por ejemplo.

Presenta denuncia a Inspección de Trabajo para que certifique que realizas funciones superiores a las que indica tu contrato.

“Trabajo sin papeles. ¿Tengo derechos laborales?”



¡No tienes papeles, pero no dejas de tener derechos laborales!
¡No eres una esclava!

Aunque estés en una situación administrativa irregular y trabajes sin papeles (permiso de residencia y trabajo), tienes los mismos derechos laborales que cualquier trabajadora con papeles. En cualquier caso, si la empresa te ocupa y no tienes papeles, quien podrá ser sancionado serán ellos y no tú. Lo normal es que se aprovechen de tu situación de vulnerabilidad y te 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 denunciado te despiden, el despido podrá ser declarado nulo.

Piensa que es mejor que reclames el reconocimiento de la relación laboral mientras todavía estés trabajando. Si intentas hacerlo una vez te han despedido, será mucho más difícil demostrarla.

Y sobre todo, piensa que para poder conseguir permiso de residencia y trabajo, debes acreditar seis meses de actividad laboral en el último año.

Consejos prácticos

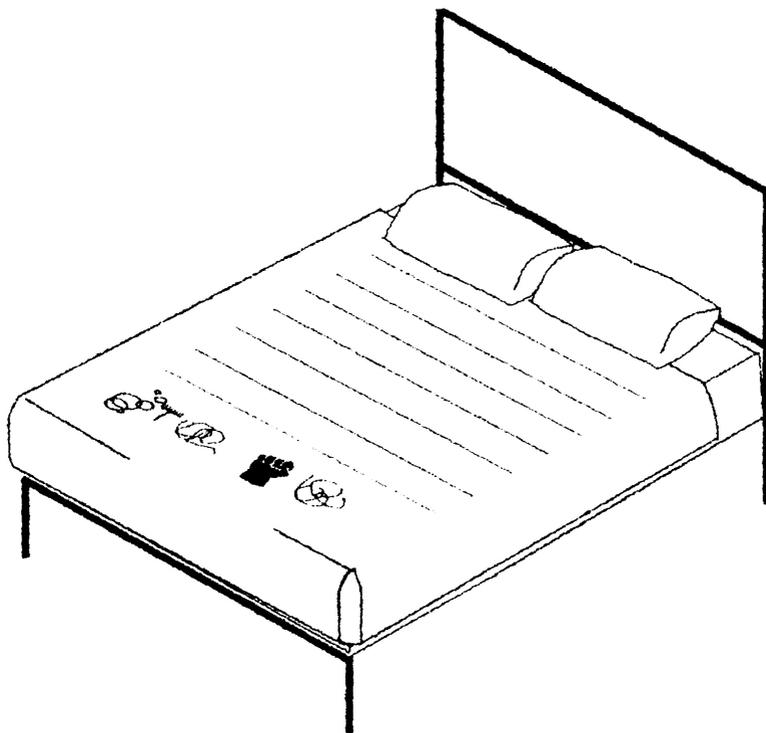
Busca testigos. Procura que sea gente de confianza.

Guarda correos electrónicos de tus superiores o la empresa con los que puedas demostrar la existencia de la relación laboral.

Graba las conversaciones con tus superiores sin que lo sepan, sobre todo aquellas donde quede claro que estás trabajando para la empresa y que quieres que te hagan un contrato y te den de alta en la Seguridad Social. Puedes hacerlo discretamente con móvil, por ejemplo, sin que nadie se dé cuenta.

Denuncia ante la Inspección de Trabajo tu situación.

**“¿Qué es un
convenio colectivo?
¿Cuál se me aplica?”**



Un convenio colectivo es un acuerdo escrito entre quienes representan a la empresa (la patronal) y quienes representan a las trabajadoras. 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 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, la regulación de las sanciones aplicables, etc. Tu contrato nunca podrá ser más perjudicial para ti que el convenio que deba aplicarte. En ningún caso pueden imponerse, mediante contrato, unas condiciones laborales inferiores a las que establezca 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 ampliar 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 igual modo, 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 en las siguientes materias:

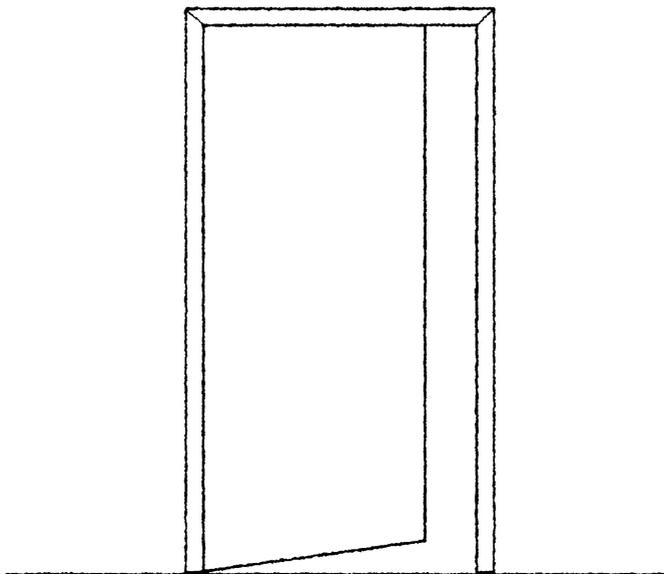
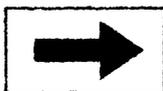
- El pago o compensación de las horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que la ley atribuye a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras materias que dispongan los acuerdos interprofesionales.

Fijate que el concepto es fácil: tus derechos mínimos están establecidos en una ley llamada “Estatuto de los Trabajadores” (la puedes encontrar fácilmente en internet), y ningún convenio o contrato puede tener peores condiciones que las que se establecen en esta. Los convenios de sector deben mejorar las condiciones del Estatuto de los Trabajadores. ¡Alerta! Los sindicatos mayoritarios firman convenios nefastos: si tenemos dudas de la “legalidad” de lo que dispone el convenio, mejor mirémoslo con un compañero experto en derecho del sindicato. Por último, puede haber convenios locales o de empresa que mejoren aún más nuestros derechos (¡pero vigila que realmente sea así!).

Siempre es bueno tener el convenio a mano para saber lo que dice y tener claro si la empresa te está vulnerando derechos que tienes reconocidos en este. Piensa que un convenio colectivo tiene rango de ley, por lo que la empresa está legalmente obligada a cumplir todo lo que se establece en el 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 si te pueden hacer una copia. También puedes entrar en la página web de Gencat: en el apartado de Trabajo encontrarás el buscador de convenios colectivos, ¡es muy fácil!

**“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” junto a tu firma. **Pon también la fecha**, para que conste qué día te entregaron realmente la carta.

Hacerlo así te será muy útil después de reclamar. De lo contrario, podrías verte en la calle con una mano delante y la otra detrás, y sin posibilidades de reclamar nada a la empresa que te ha echado. Recuerda también que tienes veinte días hábiles para reclamar judicialmente en caso de despido. No te duermas, o te quedarás sin nada.

Hay que tener en cuenta que a las empresas les salen muy baratos los despidos porque la indemnización que establece el Estatuto por despido improcedente es muy baja, al igual que los despidos objetivos. Por tanto, en la medida de lo posible, recomendamos que reclames siempre que puedas por despido nulo, lo que comportaría la readmisión en el puesto de trabajo, el pago de los salarios de tramitación (lo que habrías percibido desde el despido y hasta la sentencia judicial) y en caso de que se hayan vulnerado derechos fundamentales, una indemnización por daños morales.

Os hacemos un pequeño resumen de cada uno de los tipos de despido con los que se puede encontrar:

- **Disciplinario:** Se da cuando la empresa aplica la máxima sanción al trabajador o trabajadora, por un supuesto “incumplimiento grave y culpable”, que normalmente puede ser la desobediencia a un superior, las ofensas o las faltas repetidas, entre otras muchas 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 impugnarlo antes de que hayan pasado veinte días laborables.
- **Objetivo:** Es aquel que da derecho al empresario a despedirte con el mínimo legal de indemnización, veinte días por año trabajado, con un máximo de una anualidad.

Las causas contempladas por la ley pueden ser diversas, como la necesidad de “amortizar” tu puesto de trabajo o la “ineptitud sobrevenida”, entre otras. De nuevo, es recomendable ponerte en contacto con la CGT para impugnarlo antes de días veinte laborables.

— Improcedente: Es cuando te despiden sin razón legal alguna, con una indemnización que se corresponde con el máximo legal, que actualmente es de 33 días por año trabajado. Una miseria.

— 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 por motivos discriminatorios: por motivos racistas, por razón de género o ideología política o por realizar actividad sindical, etc. También será nulo el despido en aquellos casos en los 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, disfrute del nuevo permiso parental, por nacimiento de 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 hijos.

Igualmente, es nulo el despido de trabajadoras víctimas de violencia machista 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 deberá readmitirte forzosamente a tu puesto de trabajo, con los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido. Si se declara que te han vulnerado derechos fundamentales, la empresa estará obligada a pagarte una indemnización por daños morales.

**“Quiero organizarme
para defenderme
en el trabajo.
¿Qué debo hacer?”**



Si quieres defender tus derechos laborales, lo primero que debes hacer es encontrar compañeras de confianza, y hablarlo con ellos. Romper la barrera psicológica que nos han impuesto es del todo imprescindible para poder dar los primeros pasos en nuestra autodefensa como trabajadoras.

Ponte en contacto con la CGT, infórmate.

En caso de que no haya ninguna sección sindical en tu empresa, constituíd una y comunicad a la empresa que lo habéis hecho. Hasta que no lo comuniquéis, tened mucho cuidado de con quién habláis. Una vez que lo hayáis notificado formalmente, tendrás protección legal ante cualquier discriminación o despido que tenga que ver con tu actividad sindical, es decir, con cualquier actividad relacionada con la defensa de los derechos laborales. Además, si se da el caso, tendrás el apoyo de nuestra organización. Y puedes creernos: en la CGT, si tocan a una, nos tocan a todas.

Antes de crear la sección sindical, y sobre todo antes de comunicarlo a la empresa, debes guardar una estricta discreción para evitar cualquier posible medida en su contra. Solo se tiene que hablar de la posibilidad de organizarse entre personas que sean de total confianza, y hacerlo siempre fuera del centro de trabajo (las paredes oyen, y en el trabajo siempre hay chivatos y lameculos de la empresa, ya lo sabes). Por tanto, durante esta fase, es importante actuar con mucha discreción.

Una vez lo hayáis hablado entre compañeras de trabajo de total confianza, id al local de la CGT del municipio donde se encuentre la empresa, o al más cercano a tu domicilio. Allí os asesorarán sobre el procedimiento legal para constituir formalmente una sección sindical y para comunicarlo a la empresa. Todos los trámites administrativos para la constitución y el registro de la sección se realizan en Relaciones Laborales de la Generalitat, y pueden avanzar sin que la empresa tenga conocimiento alguno. Por tanto, si se hacen bien las cosas, podréis montar una sección sindical sin que en la empresa tengan ni idea de que lo estáis haciendo. No os preocupéis, ya se lo encontrarán cuando tengan que encontrárselo.

Así, se puede hacer todo el proceso de tal manera que el empresario solo se entere de que hay una Sección Sindical de la CGT organizada en la empresa cuando se le comunique, y seréis vosotras quienes decidáis cuándo os conviene hacerlo. En cualquier caso, es importante que sepáis que una vez comunicado, cualquier discriminación o despido que sufran las personas que figuran 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 volver 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. Piensa 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 la existencia de la sección sindical, las personas que deseen ser visibles en la lucha por los derechos laborales en la empresa deberán constar expresamente en las comunicaciones escritas que hagáis con esta y, a ser posible, 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 será al juez determinar si ha existido discriminación contra tu persona por realizarla. En resumen, en esta fase no solamente es bueno dar la cara, sino también que quede constancia documental que lo estás haciendo.

Las últimas reformas laborales han ido menguando las indemnizaciones por despido (además de eliminar los llamados “salarios de tramitación”, aquellos que se generaban desde que se despedía a una trabajadora hasta que se dictaba sentencia en un juicio). Por eso, si te echan, te resultará mucho más provechosa una declaración de un juez de despido nulo (por discriminación sindical, con salarios de tramitación y derecho de regreso a la empresa) que un despido improcedente (con 33 días de salario por año trabajado).

En caso de que tu empresa tenga menos de cincuenta personas trabajadoras y que ya exista una sección sindical de algún sindicato que no te genere confianza, o que se limite a ser “la voz del amo” (sobre todo es la situación de muchas empresas familiares pequeñas), busca igualmente compañeras con las que poder hablar y establecer esta relación. La precariedad hace que muchas compañeras no quieran hablar, o que el miedo las acalle y adopten una posición de “no meterse en problemas”. Buscar el lugar donde poder compartir tus problemas de trabajo y vuestras experiencias os hará estar más unidas. Contacta con la CGT o acércate a cualquier federación local de la misma. Allí podréis 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 la empresa.

Tened en cuenta que los patrones de empresas pequeñas con secciones sindicales de los sindicatos institucionales (ya sabes, estos que salen siempre en la tele, y que parece que son los únicos “sindicatos” que existen, aunque no dan palo al agua para defender a las trabajadoras) suelen jugar con estas estrategias, acentuando el miedo y la sensación de vulnerabilidad de las trabajadoras precarias. Pero esto no significa que no puedas defenderte. Puedes hablar, puedes quejarte, 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 que no agachen la cabeza.

Consejos prácticos

Antes de haber constituido legalmente la sección sindical, ten cuidado de con quién hablas. Solamente deben saber que se está organizando personas de máxima confianza, 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 tu domicilio. Allí os asesorarán en todos los casos, y tendréis un espacio para reunirlos. Os explicarán los trámites y os apoyarán en caso de que deseéis constituir una sección sindical (son más sencillos de lo que imaginas). Si no tienes claro dónde están los locales de la CGT, echa un vistazo a la web de la CGT Catalunya y lo encontrarás.

Una vez que la sección esté formalmente constituida y registrada, notificado por escrito cuanto antes a la empresa (a ser posible mediante correo certificado o burofax). A partir de este escrito gozarás de protección legal ante cualquier discriminación o despido por tu labor sindical. Antes de esta notificación no tienes ninguna protección legal, y si te echan, el empresario siempre alegará que no sabía que estabas haciendo trabajo sindical.

Hacerse visible ante la empresa 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 una sección sindical de la CGT, será tu principal prueba en caso de que se produzca cualquier discriminación o despido motivado por tu labor sindical.

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

Conclusiones: También en el trabajo, solo organizadas podremos hacer que se respeten nuestros derechos

Por muchas motos que nos quieran vender, la realidad es que solo si nos organizamos y en un sindicato, conjuntamente, podemos hacer respetar nuestros derechos y conseguir mejoras. Imagina el caso que pueden hacerte a ti, sola, contra una empresa o una patronal sectorial.

La CGT es el tercer sindicato en afiliación en Catalunya, somos una organización solidaria y horizontal, que no tiene vínculos con nadie y, por tanto, a nadie debe favores. Desde nuestras secciones sindicales obtenemos cada vez más victorias, cada vez somos más, cada vez con mayor capacidad.

No ofrecemos un catálogo de servicios ni descuentos en centros comerciales, pues estamos totalmente focalizadas en la defensa de los intereses de la clase trabajadora. Desde la empresa más pequeña hasta el mayor gobierno, desde cada uno de los cientos de secciones sindicales activas que tenemos actualmente en Cataluña hasta las movilizaciones en defensa de las pensiones, sanidad o enseñanza pública.

¡No le des más vueltas, organízate con nosotras, ven a la CGT!

