



PETIT **A**
GUIA

D'AUTODEFENSA
LABORAL
PER A PRECÀRIES



PETITA GUIA D'AUTODEFENSA LABORAL PER A PRECÀRIES

Crèdits:

Aquesta PETITA GUIA D'AUTODEFENSA LABORAL PER A PRECÀRIES ha estat realitzada per les Secretaries de Formació, Jurídica, Salut Laboral i Comunicació de la CGT de Catalunya.

Agraïm la col·laboració de la companya Alícia Perea de la Federació Local de Rubí, i de tot el Secretariat Permanent del Comitè Confederal de Catalunya.

Disseny de coberta, contraportada i il·lustracions: Roser Pineda, de la Federació d'Ensenyament de la CGT de Catalunya.

www.cgtcatalunya.cat
www.about.me/cgtcatalunya

ÍNDEX

(1) EL PER QUÈ D'AQUESTA PETITA GUIA D'AUTODEFENSA LABORAL	7
(2) M'HAN FET UN CONTRACTE TEMPORAL, COM SÉ SI ÉS CORRECTE?	13
(3) TREBALLO EN NEGRE, SENSE CAP CONTRACTE. PUC PROTESTAR?	17
(4) TREBALLO MÉS HORES I FENT UNA FEINA DIFERENT DE LA QUE CONSTA EN EL MEU CONTRACTE. HO PUC DENUNCIAR?	21
(5) TREBALLO SENSE PAPERS. TINC DRETS LABORALS?	24
(6) QUÈ ÉS UN CONVENI COL·LECTIU? QUIN SE M'APLICA?	27
(7) M'HAN ACOMIADAT, QUÈ PUC FER?	30
(8) VULL ORGANITZAR-ME PER DEFENSAR-ME A LA FEINA, QUÈ HAIG DE FER?	34
(9) CONCLUSIONS: NOMÉS ORGANITZATS (TAMBÉ A LA FEINA) PODREM PLANTAR CARA A LA PRECARIETAT	41
(10) ON POTS TROBAR-NOS?	44

(1)

**EL PER QUÈ 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 dels treballadors i les treballadores, destinat especialment a aquelles que presten els nostres serveis laborals en condicions més precàries, és a dir, en realitat, a aquelles persones que actualment constituïm la majoria de la classe treballadora al nostre país. Amb aquesta petita guia 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 els quals 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 arbitriarietats de l'empresa. Ras i curt: L'objectiu és que tingueu algunes pautes clares per a no anar venuts davant l'empresari. Nosaltres molt sovint cometem l'error de no conèixer prou bé els nostres drets, ni els límits on podem situar la ratlla que els nostres caps no poden traspasar. Ells, en canvi, se les saben totes, fan un ús extensiu quan els convé del xantatge emocional i del maltracte psicològic i, a més, tenen sempre a l'abast de la mà l'arma definitiva: El recurs a l'acomiadament o a la no renovació del contracte (allò de "si no t'agrada, ja saps on tens la porta"). Volem que aquestes pàgines us puguin servir per a equilibrar aquesta situació, tot fent-vos conscients que hi ha vies segures per a plantar cara, més de les que potser us imagineu, i que hom pot, si les aprofita, doblegar la voluntat de l'empresari.

Si bé és cert que les reformes laborals que s'han anat aprovant durant les últimes dècades han anat configurant un marc de relacions laborals cada cop més desregulat i amb una legislació que ens ofereix cada cop menys garanties, és important estar assabentada d'algunes de les armes que encara ens ofereix la legalitat per a plantar cara al poder dels patrons. És per això que aquesta guia posa l'èmfasi, en alguns dels seus apartats, en explicar elements de caràcter jurídic que és important conèixer (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 a la feina és, bàsicament, una qüestió d'actitud. I en relació a aquest particular, cal tenir sempre en compte un seguit de punts:

- La feina forma part de la vida. No s'hi val dissociar mentalment el temps que passem al curro del temps que passem a fora, com si una cosa i altra no tinguessin res a veure. Aquest és un mecanisme psicològic que convé evitar. Molt sovint ens trobem companyes precàries amb una gran activitat militant fora de la feina (per exemple, en moviments socials, assemblees de barri, etc), però que tenen, en canvi, un comportament absolutament submís dins d'aquesta, i només cerquen "no complicar-se la vida" durant la seva jornada laboral. Hem de tenir clar, però, que la feina és també un camp de batalla, tant o més important que qualsevol altre, ja que 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...) No podem ser actius al barri, al centre social, a l'ateneu, a les lluites al carrer, i desactivar-nos un cop creuem la porta del centre de treball. Això és una anomalia, i és contraproduent per a nosaltres i per a les companyes amb qui compartim espai a la feina.

- A la feina no s'hi val fer l'orni. De fet, això és que li interessa a l'empresari, que totes les treballadores vagin a la seva, i ningú no es preocupi pel que li passa a les altres. Cal relacionar-se amb els companys, parlar-hi (i no només de futbol, ni de si el cafè de la màquina és bo o dolent), prendre-hi confiança. La majoria de les empreses tendeixen a crear múltiples barreres psicològiques en la ment de les seves treballadores, barreres que cal trencar. Cal interessar-se per les condicions de treball d'aquelles que curren amb nosaltres, per la feina que fan, si estan a gust o no, si tenen els mateixos problemes que tu o en tenen uns altres, si a la seva nòmina els consta una altra categoria laboral diferent a la teva, malgrat que feu la mateixa feina... Només teixint vincles de solidaritat mútua, de comunicació horitzontal entre vosaltres, trencant les línies de jerarquia que us imposarà l'empresa, és com podreu articular respostes de caràcter **COL·LECTIU**. I la solució al teu problema (que més sovint del que penses serà un problema compartit amb molta altra gent) passa la immensa majoria de vegades per això, per donar-

hi una resposta col·lectiva, entre totes, no pas per buscar-se la vida individualment.

- Cal mirar 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 exclusivament 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 dels companys, 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 nivell personal. Hem de tenir clar que els interessos de l'empresa no són els nostres, i no ser ingenus pel que fa aquest particular. Potser el teu cap és un paio simpàtic, potser sou del mateix equip de futbol, potser us agrada el mateix tipus de 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 sigues murri, molt murri, perquè ells se les saben totes, i nosaltres hem d'actuar en conseqüència.

(2)

**M'HAN FET UN CONTRACTE
TEMPORAL, COM SÉ SI ÉS CORRECTE?**



La gran majoria dels contractes temporals que es fan són en frau de llei, i poden ser convertits en contractes indefinits. Mitjançant l'acció individual i/o col·lectiva es poden transformar els treballadors temporals en indefinits, i fins i tot es pot denunciar el contracte temporal il·legal una vegada acomiadat.

Segons dades de la Inspecció de Treball, prop del 95% dels contractes temporals que se signen a l'Estat espanyol són en frau de llei, és a dir, no haurien de ser temporals sinó indefinits. Sembla increïble, i la realitat ho desmenteix cada dia, però la llei determina que el contracte "normal" és (hauria de ser) l'indefinit, i només en casos molt concrets l'empresa pot fer ús dels contractes temporals. Això és el que diu la llei, però aquesta es veu desmentida per la pràctica diària de les empreses. En teoria, els contractes temporals només es poden realitzar si tenen una causa justificada, més concretament, alguna de les següents:

- Hi ha d'haver una obra o servei delimitat, i en cap cas aquest pot tenir a veure amb les tasques habituals de l'empresa, ni poden ser tasques sense identitat diferenciada de la que realitzen els treballadors fixes de la mateixa.

- Hi ha d'haver una "circumstància de la producció", que s'ha definit com una situació excepcional, ocasional i transitòria en la qual l'empresa necessita treballadors per

a un termini curt de temps. I el contracte ha de determinar clarament quina és aquesta circumstància que ha motivat la temporalitat.

- Has d'estar substituint un altre treballador o treballadora (que estigui en situació de baixa, maternitat, etc). En aquest cas el contracte ha de determinar el nom del treballador o treballadora substituïda, el lloc de treball i les causes de la substitució.

La realitat, però, és que les empreses fan un abús il·legal, en la immensa majoria dels casos, dels contractes temporals, simplement per a evitar els contractes indefinits. És més que comú que els contractes temporals ni tan sols intentin dissimular la seva il·legalitat, afirmant que l'obra i servei és la campanya de nadal (en un contracte a l'agost), o que la circumstància de la producció és la feina pròpia de l'empresa. Estem davant d'una estafa legal a gran escala, que només es manté gràcies a la nostra pròpia passivitat, la de la majoria de les treballadores, davant d'aquesta. Per tant, la immensa majoria de treballadores i treballadors temporals haurien de ser indefinits, i si lluitem, en aquest cas la legalitat ens empara.

Per a posar en evidència aquesta estafa legal, posa't en contacte amb la CGT per tal de denunciar els contractes temporals realitzats en frau de llei a la Inspecció de Treball o als Jutjats, però és millor, per a evitar-te represàlies, que primer hagis creat una Secció Sindical a l'empresa, com expliquem més endavant. La denúncia la pot portar

a terme individualment cada treballadora o treballador (mentre està treballant o bé un cop acomiadada), o es pot fer també de forma col·lectiva, a través de la Secció Sindical.

Consells Pràctics

- Conserva totes les proves que demostrin que estàs fent feines diferents de les que consten al 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.

(3)

**TREBALLO EN NEGRE, SENSE CAP
CONTRACTE. PUC PROTESTAR?**



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

Malgrat 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, a més de quin és el període de prestació de serveis i quantes hores treballa al dia o a la setmana. Per tant, primerament, és molt més fàcil denunciar aquesta situació mentre s'està treballant, que no pas fer-ho una vegada has estat acomiadat o acomiada. Si estàs treballant en negre posa't en contacte amb la CGT, per a denunciar aquest fet a la Inspecció de Treball i interposar les accions legals corresponents. No hi ha prova més bona de la relació laboral “en negre” que fer que l'Inspector de Treball es personi al teu lloc de treball i et trobi treballant sense contracte ni alta a la Seguretat Social.

Els beneficis del fet que es reconegui legalment la teva relació laboral “en negre” són molts: pots augmentar el salari, reclamar els salaris pagats incorrectament d'un any d'endarreriment, cotitzar a l'atur per tot el període treballat i fins i tot mantenir-te en el lloc de treball, doncs qualsevol acomiadament o sanció a un treballador per haver reclamat els seus drets és nul, amb dret a retornar al lloc de treball, si vols. Si ja has estat acomiadat, recorda que tens només 20 dies des de la extinció de la relació laboral per a demandar el cap o l'empresa. Hauràs d'anar a judici, on podràs reclamar els salaris

inferiors al correcte 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 has treballat per a aquella empresa o persona. Les formes més comunes són les gravacions de converses amb el cap (aquestes són **LEGALS** sempre i quan la persona que les gravi —és a dir, TU— participi directament de la conversa), fotos, albarans, missatges SMS, o qualsevol altre mitjà que se t'acudeixi. Sigues murri! És important recordar que s'ha de provar tant la relació laboral, com també l'antiguitat a la feina i l'horari concret de la jornada laboral, i 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 t'han acomiadat. No esperis que et facin fora de la feina per a activar-te.

- Guarda fotos, missatges SMS o qualsevol document que demostrï la relació laboral, així com també el temps que portes treballant a l'empresa.

- Grava les converses amb el teu cap o amb l'empresari sense que ell ho sàpiga, sobretot aquelles on et digui els horaris d'entrada i sortida de la feina, o les dates en què et dona les vacances. Pots fer-ho

discretament amb un smartphone, per exemple, sense que ningú no se n'adoni.

- Truca per telèfon el teu cap i grava la conversa conduint aquesta a parlar sobre el temps que portes treballant sense contracte. Procura que no sospiti que l'estàs enregistrant.

- Si l'empresa et dona el salari en mà dins d'un sobre, ingressa'l el mateix dia en el teu compte corrent a través del caixer més proper a la feina, posant com a concepte "salari".

(4)

**TREBALLO MÉS HORES I FENT
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 teu contracte diu que treballes 10 hores setmanals i en realitat en fas el doble? Portes la comptabilitat de l'empresa però a la teva nòmina diu que ets ajudant de cambrer? Doncs contra aquesta actuació empresarial també pots actuar.

En aquestes ocasions pots reclamar judicialment perquè en el teu contracte figuri la classificació professional que et correspon d'acord amb les funcions que realment desenvolupes, si és que des d'un principi has fet funcions diferents a les que figuren al contracte. Per tant, no perdis ni un segon i ves al sindicat a informar-te, perquè pots reclamar! Pensa que també pots reclamar les diferències salarials entre la classificació que figura al teu contracte i la que realment correspon a la feina que fas.

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

Consells pràctics

– Busca testimonis. Procura que sigui gent de confiança, disposada, si calgués, a declarar a favor teu davant d'un jutge. Mira de no perdre

el contacte amb els companys que ja no treballin a l'empresa, potser et podran fer un cop de mà més endavant.

- En el cas que puguis fer-ho, fitxa a l'inici i al final de la jornada, o cerca maneres per a que quedi un registre de les hores que entres a la feina i surts d'aquesta.

- Guarda correus electrònics on el cap o l'empresari t'encomani les tasques a realitzar.

- Grava les converses amb el teu cap sense que ell ho sàpiga, sobretot aquelles referents a la jornada i a les tasques a fer. Pots fer-ho discretament amb un smartphone, per exemple, sense que ningú no se n'adoni.

(5)

**TREBALLO SENSE PAPERS. TINC
DRETS LABORALS?**



No tens papers, però no deixes de ser un treballador amb drets! No ets un esclau!

Malgrat estiguis en una situació administrativa irregular i treballis sense papers (permís de residència i treball), com a treballador tens els mateixos drets laborals que qualsevol treballador amb papers. En tot cas, si l'empresari t'ocupa i no tens papers, qui podrà ser sancionat serà ell i no tu. El més normal és que l'empresari s'aprofiti de la teva situació de vulnerabilitat i t'amenaci d'anar a la policia si intentes reclamar els teus drets. És important que denunciïs la teva situació a la Inspecció de Treball mentre duri la relació laboral i que reclamis judicialment el reconeixement d'aquesta. Si un cop has denunciat l'empresari t'acomia, l'acomiadament podrà ser declarat nul.

Pensa que val més que reclamis el reconeixement de la relació laboral mentre encara estiguis treballant, si proves de fer-ho un cop acomiadat, serà molt més difícil demostrar-la.

Consells pràctics

- Busca testimonis. Procura que sigui gent de confiança.
- Guarda correus electrònics del teu cap o empresari amb els quals puguis demostrar l'existència de la relació laboral.
- Grava les converses amb el teu cap sense que ell ho sàpiga, sobretot aquelles on quedi clar que estàs treballant per a ell i que vols que et faci un contracte i et doni d'alta a la Seguretat Social. Pots fer-

ho discretament amb un smartphone, per exemple, sense que ningú no se n'adoni.

- Denuncia davant la Inspecció de Treball la teva situació.

(6)

**QUÈ ÉS UN CONVENI COL·LECTIU?
QUIN SE M'APLICA?**



Un conveni col·lectiu és un acord escrit entre els representants dels empresaris (la patronal) i els representants dels treballadors. 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 al conveni hi trobarem aspectes tan importants com la retribució (el salari base, les pagues extraordinàries, els complements salarials), les categories professionals, la regulació de les vacances i els permisos, les classes de contractes a realitzar, la regulació de les sancions aplicables als treballadors, etc. El teu contracte no podrà ser mai més perjudicial per a tu que el conveni que se t'hagi d'aplicar. En cap cas se't poden imposar, mitjançant contracte, unes condicions laborals inferiors a les que estableixi el conveni al qual estigui acollida l'empresa. En el teu contracte de treball haurà de figurar sempre el conveni aplicable a la relació laboral, però **COMPTA** perquè no sempre l'empresa posa el conveni correcte, i normalment, quan no ho fa, no és precisament per a augmentar els teus drets!

El conveni que se t'aplicarà en cas que l'empresa on treballis en tingui un de propi, serà el conveni d'empresa. I 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, o el de Químiques, Oficines i Despatxos, 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 la resta de convenis d'àmbit superior que regulin sobre la mateixa matèria, això vol dir que sempre s'aplicarà el conveni d'empresa per davant de la resta. Aquest, a més, ha de comptar amb més drets que els que s'estableixen als convenis d'àmbit superior.

Fixa't que el concepte és fàcil: Els teus drets mínims estan establerts en una llei anomenada "Estatut dels Treballadors" (la pots trobar fàcilment googlejant per Internet), i cap conveni o contracte pot tenir condicions pitjors que les que s'estableixen en aquesta. Els convenis de sector milloren les condicions de l'Estatut dels Treballadors. Finalment poden haver-hi convenis locals o d'empresa que millorin encara més els convenis de sector.

Sempre és bo tenir el conveni a mà per saber què hi diu i tenir clar si l'empresa t'està vulnerant drets que tens reconeguts en aquest. Pensa 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 saps com trobar el teu conveni, passa't pel local de la CGT més proper al teu domicili i demana als companys si te'n poden fer una còpia. També pots mirar de trobar-lo amb aquest cercador: <http://bit.ly/1kXfyLK>

(7)

M'HAN ACOMIADAT, QUÈ PUC FER?



Sobretot, no signis ABSOLUTAMENT RES sense parlar abans amb el sindicat! Si no estàs d'acord amb l'acomiadament i amb la documentació que et posen al davant, però et veus obligada a signar-la, fes-ho constar en qualsevol paper que signis, tot posant, per exemple, "NO CONFORME" al costat de la teva signatura. Posa també la data, per a que consti quin dia ho has signat.

Fer-ho així et serà molt útil després a l'hora de reclamar. No fer-ho així et pot suposar veure't al carrer amb una mà al darrere i una altra al davant, i sense possibilitats de reclamar res a l'empresa que t'ha fotut fora. Recorda també que tens 20 dies hàbils per a reclamar judicialment en cas d'acomiadament. No t'adormis o et quedaràs sense res.

Cal tenir en compte que les darreres reformes laborals han rebaixat considerablement les indemnitzacions per acomiadament. Per tant, en el nou context jurídic hem d'apostar encara més per reclamar els acomiadaments com a nuls. Si aconsegueixes que un jutge declari nul el teu acomiadament, això et donarà dret al reingrés a l'empresa, a més dels salaris de tramitació (és a dir, tot el que hauries percebut durant el període de temps transcorregut entre l'acomiadament i la sentència judicial).

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

- **Sanció:** Es dóna 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 contemplades a la llei. Aquest acomiadament dóna dret a l'atur, però no a **CAP INDEMNITZACIÓ**, fet pel qual és recomanable posar-te en contacte amb la CGT per a impugnar-lo abans no hagin passat 20 dies laborables.

- **Objectiu:** És aquell que dóna dret a l'empresari a acomiadar-te amb el mínim legal d'indemnització, 20 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. Novament és recomanable posar-te en contacte amb la CGT per a impugnar-lo abans de dies 20 laborables

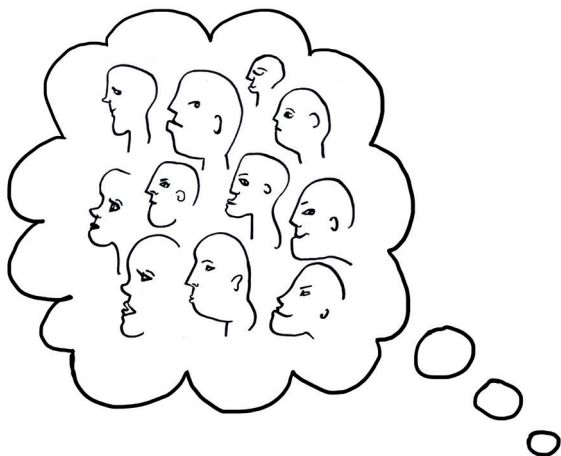
- **Improcedent:** És quan t'acomiaten sense cap raó legal, indemnitzant-se amb el màxim legal, que actualment és de 33 dies per any treballat.

- **Nul:** És quan t'acomiaten vulnerant algun dels teus drets fonamentals, o per causes de discriminació prohibides a la llei. Serien exemples d'aquest tipus els acomiadaments realitzats per motius discriminatoris: Pel color de la teva pell, per raó de gènere o ideologia política o per realitzar activitat sindical, etc. També serà

nul l'acomiadament en aquells casos en què estiguis embarassada, o quan el teu 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 hagi demanat un permís, ja sigui per lactància de fill menor de nou mesos, 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 de fills. També és nul l'acomiadament de treballadores víctimes de violència de gènere 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 t'acomiadaren per qualsevol d'aquests motius i l'acomiadament és declarat nul per un jutge, l'empresa t'haurà de readmetre forçosament al teu lloc de treball, amb els salaris deixats de percebre des de la data d'efectes de l'acomiadament.

(8)

**VULL ORGANITZAR-ME PER
DEFENSAR-ME A LA FEINA, QUÈ
HAIG DE FER?**



Si vols defensar els teus drets laborals, el primer que has de fer és trobar uns companys de confiança, i parlar-ho amb ells. Trencar la barrera psicològica que ens han imposat en les nostres ments és del tot imprescindible per a poder donar els primers passos en la nostra autodefensa com a treballadores. Posa't en contacte amb la CGT, informa't.

En el cas que no hi hagi cap Secció Sindical a la teva empresa, constituïu-ne una i comuniquen a l'empresari que ho heu fet. Fins que no ho comuniquis a l'empresari ves amb molt de compte amb qui parles. Un cop li hagi notificat de manera formal estaràs protegit legalment davant de qualsevol discriminació o acomiadament que tingui a veure amb la teva activitat sindical, és a dir, amb qualsevol activitat que tingui a veure amb la defensa dels teus drets laborals i els de les teves companyes. A més, si es dóna el cas, tindràs 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, has de guardar una estricta clandestinitat per tal d'evitar qualsevol possible represàlia. 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 llepa-culs de l'empresa, ja ho saps). Si el teu cap arriba a sospitar o a assabentar-se que estàs organitzant una Secció Sindical de la CGT, no series el primer (ni

desgraciadament l'últim) en ser acomiadat, i si aneu a petar davant d'un jutge l'empresa sempre al·legarà que no tenia cap coneixement de cap activitat sindical per part teva (de ben segur que la seva capacitat de fer-se els suecs et sorprendrà), sinó que t'ha acomiadat per altres motius. Per tant, durant aquesta fase, és important ser molt i molts discrets.

Un cop ho hàgiu parlat un seguit de companys 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 del procediment legal que haureu de fer per a constituir formalment una Secció Sindical i per a 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'empresari només se n'assabenti que té organitzada una Secció Sindical de la CGT a l'empresa quan l'hi comuniqueu, i sereu vosaltres els qui decidiu quan us convé "sortir de l'armari". En qualsevol cas, és important que sapigueu que un cop comunicada a l'empresa la creació de la Secció Sindical, a partir d'aquell moment qualsevol discriminació o acomiadament que patiu 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 davant d'ell en la lluita pels drets laborals a l'empresa haureu de constar expressament en les comunicacions escrites que feu amb aquesta, 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 teva activitat sindical, i més fàcilment es pugui documentar, més clar li serà al jutge determinar si ha existit discriminació contra la teva persona per realitzar-la. En resum, en aquesta fase no només és bo donar la cara, sinó que també es bo que quedi constància documental que l'estàs donant.

Les darreres reformes laborals han anat minvant les indemnitzacions per acomiadament (a més d'eliminar els anomenats "salaris de tramitació", és a dir, aquells que es generaven des que hom és acomiadat fins que es dictava sentència en un judici). És per això que, si et fan fora, et resultarà molt més profitós una declaració per part 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 teva empresa tingui menys de 50 treballadors o treballadores i que ja existeixi una Secció Sindical d'algun sindicat que no us generi confiança, o que es limiti a ser "la veu de l'amo" (sobretot és la situació de moltes empreses familiars petites), busca igualment companyes amb qui poder parlar i establir aquesta relació. La precarietat fa que moltes companyes no vulguin parlar, o que la por les faci callar i adoptar una posició de "no ficar-se en problemes". Buscar el lloc on poder compartir els vostres problemes de feina i les vostres experiències us farà estar més unides. Contacteu amb la CGT o apropheu-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 a fer assemblees de treballadores de la vostra empresa.

Tingues en compte que els patrons d'empreses petites amb Seccions Sindicals dels sindicats institucionals (ja saps, aquests que surten sempre a la tele, i que sembla que són els únics "sindicats" que existeixen, encara que no fotin ni brot per a defensar les treballadores) solen jugar amb aquestes estratègies, accentuant la por i la sensació de vulnerabilitat de les treballadores precàries. Però això no vol dir que no et puguis defensar. Pots parlar, et pots queixar, pots establir relacions amb companyes que et facin sentir empoderada, et pots reunir fora de la feina, pots trobar suport en la CGT o, si vols, 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, ves molt amb compte amb qui parles. Només persones de màxima confiança han de saber que us esteu organitzant, 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 a reunir-vos. Us explicaran els tràmits que cal fer i us donaran suport en el cas que vulgueu constituir una Secció Sindical (els quals són més senzills del que t'imagines). Si no tens clar on estan els locals de la CGT, fes un cop d'ull a aquest directori: <http://cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique159>

- Un cop la Secció estigui formalment constituïda i registrada, notifiqueu per escrit aquest fet a l'empresari el més aviat possible (si pot ser mitjançant correu certificat o burofax, millor). A partir d'aquest escrit gaudiràs de protecció legal davant de qualsevol discriminació o acomiadament per la teva tasca sindical. Abans d'aquesta notificació no tens cap protecció legal i si et fan fora l'empresari sempre al·legarà que no sabia que estaves fent feina sindical.

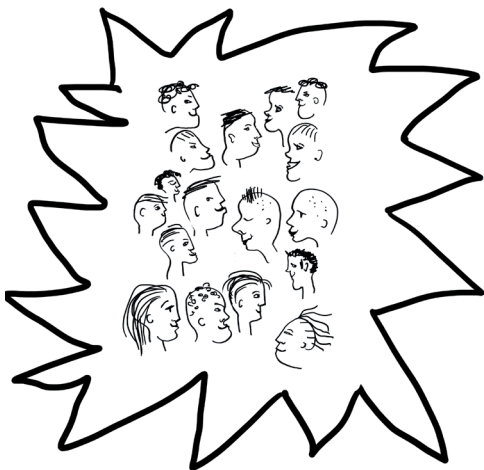
- Fer-se visible davant l'empresari és bo. Si vols defensar els teus drets laborals, el fet que el teu nom aparegui en escrits, actes

de reunions o de comissions, com a delegat sindical o membre de la Secció Sindical de la CGT, serà la teva principal prova en cas que es produeixi qualsevol discriminació o acomiadament motivat per la teva 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 tal d'evitar que l'empresa pugui argumentar desconeixement.

(9)

**CONCLUSIONS: NOMÉS
ORGANITZATS (TAMBÉ A LA FEINA)
PODREM PLANTAR CARA A LA
PRECARIETAT**



Per moltes motos que us vulguin vendre, heu de tenir clar que des dels inicis del capitalisme, i ja fa força anys d'això, només hi ha dues coses que han demostrat la seva eficàcia a l'hora de fer valer els drets de les treballadores davant dels patrons. Aquestes són el suport mutu i l'acció directa.

El suport mutu no és altra cosa que la solidaritat activa entre nosaltres, les treballadores i els treballadors; mentre l'acció directa és l'actuació concertada i sense intermediaris per a defensar els nostres interessos, sigui mitjançant les concentracions, les manifestacions, el boicot, el sabotatge actiu o passiu, la vaga, les aturades parcials, i un llarg etcètera d'altres formes de mobilització a petita o gran escala... (Els repertoris d'acció vinculats a la lluita laboral són més amplis i variats del que potser mai no heu imaginat!).

El món del treball ha canviat molt en les últimes dècades, en tots els aspectes, però, malgrat la precarització intensa a la qual estem sotmesos, això que hem dit continua essent tan cert com ho era als anys 80 del segle XX, o als anys 80 del segle XIX. I l'única clau de la qual disposem, ara, abans i sempre, per a activar el suport mutu i l'acció directa és l'organització. Ens hem d'(auto)organitzar a la feina, per molt que les condicions de precarietat que patim ens ho posin difícil. I ho hem de fer nosaltres mateixes (no esperar que vingui a fer-ho cap "professional del sindicalisme"), amb la gent que és com nosaltres i que té els nostres mateixos problemes, per a aconseguir imposar els nostres interessos, front l'empresa i, si cal, front qui es

posi per davant. La legalitat ens proporciona algunes esclatxes (cada cop més petites) a l'hora de defensar els nostres drets, però l'única garantia certa i segura que tenim per a aquesta defensa és, com ho ha estat sempre, la nostra força col·lectiva i organitzada. L'única eina realment útil per a plantar cara és organitzar-se i lluitar.

Només juntes podem garantir que els acomiadaments i l'atac als nostres drets laborals no quedin sense resposta. Si avui declares i respons pel teu company, demà ell ho farà per tu, i aquesta serà l'única manera de garantir els teus drets laborals, perquè si no hi ha unitat entre la gent de la nostra classe, amb la regulació laboral actual, l'empresari cada cop ho tindrà més fàcil, encara, per a fer la seva. Si ell no veu cap mena de cohesió entre nosaltres es veurà amb la potestat de fer i desfer a voluntat, perquè la llei li deixa un marge molt ampli per fer-ho. És únicament i exclusivament a les nostres mans evitar-ho, i per a evitar-ho hem de ser vius, estar juntes i tenir clar que els problemes d'un són els problemes de totes, que només actuant col·lectivament podrem fer-nos valdre.

(10)

ON POTS TROBAR-NOS?



Confederació General del Treball de Catalunya

Via Laietana, 18, planta 9. 08003 Barcelona

Tel. 933 103 362 Fax 933 107 110

Correu Electrònic: spccc@cgtcatalunya.cat



Federació Local de BARCELONA

Via Laietana, 18, planta 9. 08003 Barcelona

Telf. 933103362 Fax 933107080

Correu Electrònic: flbcn@cgtbarcelona.org



Federació Comarcal del BARCELONÈS NORD

C/ Alfons XII 109. 08912 Badalona

Telf. 933831803 Fax 933831803

Correu Electrònic: cgt_bn@yahoo.es



Federació Comarcal del BAIX CAMP/PRIORAT

c/ Raval de Santa Anna 13, 2n. 43201 Reus

Apartat de Correus 634 - CP43280 Reus

Telf. 977340883 Fax 977128041

Correu Electrònic: baixc-p@cgtcatalunya.cat



Federació Comarcal del BAIX LLOBREGAT

Carretera d'Esplugues 46. 08940 Cornellà de Llobregat

Telf. 93 377 91 63 Fax 93 377 75 51

Electrònic: cgtbaixll@cgtcatalunya.cat
cgtbaixll@pangea.org



Federació Local de VILADECANS

C/ del Comerç 5. 08840 Viladecans

Telèfon: 936590814.

Correu Electrònic: fl.viladecans@cgtcatalunya.cat



Federació Comarcal del BAIX PENEDES

C/ Nord 11-13, 3r 43700. El Vendrell

Telf. 977660932 Fax 977660932

Correu Electrònic: cgtbaixpenedes@cgtcatalunya.cat
cgt.baix.penedes@gmail.com



Federació Local de BERGA

Carrer del Balç, 4 baixos. 08600 Berga

Telèfon 938 216 747

Correu Electrònic: sad@cgtberga.org



Federació Local de CASTELLAR DEL VALLÈS

C/ Pedrissos 9 bis. 08211 Castellar del Vallès

Telf. 937142121 Fax 937142121

Correu Electrònic: cgtcastellardelvalles@gmail.com



Federació Intercomarcal del GARRAF/ALT PENEDEÈS

C/ Lepant 23, baixos esquerra. 08800 Vilanova i la Geltrú

Telf. 938934261 Fax 938934261

Correu Electrònic: cgtvng@cgtcatalunya.cat



Federació Intercomarcal de GIRONA

Av. Sant Narcís 28, entr. 2a. 17005 Girona

Telf. 972231034 Fax 972231219

Correu Electrònic: cgt_gir@cgtcatalunya.cat
general.cgtgirona@gmail.com



Federació Comarcal de l'ANOIA

C/ Clavells 11. 08700 Igualada

Telf. 938042985 Fax 938042985

Correu Electrònic: cgtanoia@yahoo.es



Federació Intercomarcal de PONENT (LLEIDA)

Avinguda Catalunya 2, 8è. 25002 Lleida

Telf. 973275357 Fax 973271630

Correu Electrònic: lleida@cgtcatalunya.cat
cgtlleidacomunicacio@gmail.com



Federació Local de MANRESA

C/ Circumval·lació 77, 2n. 08240 Manresa

Telf. 938747260 Fax 938747559

Correu Electrònic: flcgtmanresa@hotmail.com



Federació Comarcal del MARESME

Unió 38, baixos. 08302 Mataró.

Telf. i Fax 937908261

Correu Electrònic: maresme.cgt@gmail.com



Federació Local de RUBÍ

Pl. Anselm Clavé 4-6, 08191 Rubí

Telf. 935881796 Fax 935881796

Correu Electrònic: federaciolocal@cgtrubi.org



Federació Local de SABADELL

C/ Rosselló, 10. 08207 Sabadell

Telf. 937450197 Fax 937450197

Correu Electrònic: cgtsabadell@hotmail.com
cgtmetalsabadell@hotmail.com



Federació Local de SALLENT

Clos, 5, 1a. 08650 Sallent

Tel. 938370724 Fax 938206361

Correu Electrònic: sallent@cgtcatalunya.cat



Federació Local de SORT

Sindicat de la Muntanya-PILUM CGT

Plaça Major 5, 25560 Sort

Tel. 633 322 033

Correu Electrònic: pilumcgt@gmail.com



Federació Intercomarcal de TARRAGONA

Plaça Imperial Tàrraco, núm. 1 Edifici 2, 3a Planta. 43005
Tarragona

Telf. 977242580 Fax 977241528

Correu Electrònic: cgttarragona@cgt.es



Federació Local de TERRASSA

c/Ramon Llull 130-136. 08228 Terrassa

Telf. 937887947 Fax 937894504

Correu Electrònic: cgtterrassafl@gmail.com



Federació Comarcal del VALLÈS ORIENTAL

c/ Francesc Macià 51. 08100 Mollet del Vallès

Telf. 935931545 Fax 935793173

Correu Electrònic: cgt.mollet.vo@gmail.com

**ORGANITZATS PODREM
PLANTAR CARA
A LA PRECARIETAT**



www.cgtcatalunya.cat

www.about.me/cgtcatalunya