



el sindicalisme pirata

BREU DECÀLEG D'AUTODEFENSA I INSURGÈNCIA LABORAL



"Que has après avui petita llagosta?
A esperar allò que és inesperat, mestre"



David Keye i David Carradine. Kung Fu sèrie de TV (1972), on setmanalment intentaven injectar una mica de proïsme i bon rotllo en el fosc panorama post Bretton- Woods

"L'emancipació de la classe obrera cal que sigui obra de la pròpia classe treballadora"



Karl Marx, filosof, economista, polític, i home assenyat, amb certes dots per a la futurologia.

"Si el teu cap és un fill de puta, tu has de ser-ho el doble"



Benet. B, obrer de la construcció, en el seu contracte no





ENTRANT EN MATÈRIA...

Aquest document no pretén ser una Bíblia, del què i com s'ha de fer i què cal fer, de fet no deixa de ser un pedaç que intenta donar claus als i a les treballadores per, des d'una lògica individual i col·lectiva, incidir de la manera més positiva possible en les seves condicions laborals, optimitzant al màxim les esclertes que ofereix la legislació laboral, per tal que els treballadors treiem el màxim partit d'una situació clarament asimètrica i desigual com és l'existent entre treballadors i empresaris.

Aquest text és eminentment pràctic i militant i pretén posar una nota d'humor a una situació terrible com és el panorama laboral que patim la classe treballadora als Països Catalans i a l'Estat espanyol i francès, on s'ha consolidat una figura que semblava reservada al capitalisme anglosaxó: la del working poor. A la ciutat de Barcelona la taxa de pobresa entre els infants assoleix quotes del 53% del total; als Països Catalans tenim prop del 75% de la població vivint en situacions de precarietat directa i/o indirecta; a l'Estat Espanyol més de 820.000 famílies cap dels seus membres rep un salari o prestació contributiva (entre les quals, prop de 300.000 al nostre país)

És evident que l'estat espanyol és un dels estats on hi hagut una política més obscena per a tutelar els interessos empresarials, és l'estat de l'OCDE on des de l'any 1985 més s'ha abaratit l'acomiadament, i tot i això la taxa de temporalitat continua des de fa més de dues dècades en quotes del 30-35%.

Res pot substituir l'acció col·lectiva dels i de les treballadores i els llaços de solidaritat, i més en temps de crisi; no obstant això, des de la més absoluta modèstia, aquí van aquestes 4 ratlles per a poder tocar la pera de manera subreptícia i tendenciosa, en base a l'experiència de qui el redacta però que espero que vagi creixent. De fet

aquest és un dels seus propòsits, que aquest manual de batalla vagi creixent en base a l'experiència de molts companys de professió, militants sindicals i treballadors que donin pautes per a que la classe treballadora puguem, com a mínim en l'esfera jurisdiccional, continuar empenyant com és el que toca.

I sempre que necessitis qualsevol cosa, suport, ajuda, aclarir un dubte, etc., pots posar-t'hi en contacte amb el sindicat, mitjançant les formes següents:

Web - www.sindicatcos.cat

E-mail - info@sindicatcos.cat

Mòbil (dl-dv 9-21h) - 622 901 212

Locals de la COS - atenció personal

PRIMER.- LLEGEIX NO ET REFIÏS DE L'EMPRESA!

Mira el teu contracte, i les teves nòmines i compara'l amb l'Estatut dels treballadors i el Conveni Col·lectiu d'aplicació. Reflexiona sobre aspectes com:

- **Les funcions que realitzo s'adiuen amb la categoria que figura en el contracte?**
- **Em paguem tots els conceptes salarials?**
- **Em cotitzen allò que cal per tots els conceptes?**
- **El Conveni Col·lectiu d'aplicació és el correcte d'acord amb l'activitat de l'empresa?**

Recorda que allò que realment és important és la veritat material dels fets no la denominació formal dels contractes i de les clàusules merament aparents.

Links cercadors de convenis i de l'Estatut dels treballadors:

- Generalitat Valenciana





http://www.gva.es/c_economia/web/html/Trabajo_InfoGeneral_Relaciones_Convenios_v.htm

- Govern de les Illes Balears

<http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?idsite=48&lang=CA&cont=953>

- Generalitat de Catalunya

http://www.gencat.cat/treball/ambits/relacions_laborals/negociacio/cercador/sectors/index.html

- Estatut Treballadors

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html

SEGON.- CONEIX LA TEVA EMPRESA.

Com deia Sun Tzú a l'Art de la Guerra: "Adaptar-se al medi significa la victòria". Guanyar un plet per acomiadament, de reconeixement de categoria, d'hores extres es gesta des del moment que entres a l'empresa. Cal que coneguis els documents, les persones, responsables, sistemes de gestió, programes informàtics (com es fitxa, com es registren les categories, quin càrrec exacte controla tal tema i el nom i cognoms del "fulano" que ho porta), etc. Coses i informació que poden provar els extrems que a tu t'interessa defensar a l'hora de fer valer els teus drets davant d'un jutge i requerir-lo en una futura demanda judicial. El teu advocat pot ser un "inepte", però si li dones les proves suficients per acreditar allò que postules, i no et toca un jutge gaire "cabró", te'n duràs el gat a l'aigua sense problemes.

TERCER.-"ESPAVIL·LA" I REACCIONA!

No badis a l'hora de reclamar, sobretot en l'acomiadament, impugnació de sancions i canvis substancials de les teves condicions de treball. Tens 20 dies hàbils per a reclamar (s'exclouen dissabtes i festius) i un any per la resta. Si se't passen els 20

dies que hi ha per l'acomiadament, s'ha acabat el bròquil, caduca i perdràs molta pasta. Tema de salaris?, "relaxat", tens 1 any per reclamar.

QUART.- TREBALL SENSE CONTRACTE? EIN?!?!, PERDONI, QUÈ DIU?

Encara que treballis sense un contracte formalitzat per escrit, si que tens contracte, tens un contracte verbal, quan hi ha un intercanvi de feina per treball per tant hi ha contracte, el problema és la prova. Cal recordar que en un procediment laboral és el treballador el que ha de demostrar els elements anomenats "constitutius de l'obligació" (antiguitat, categoria, jornada i salari). Això és especialment fotut quan treballes "en negre", per això et donem breument algunes claus per acreditar l'existència de la relació laboral:

En primer lloc, allò que és incontestable és un gravació del cap reconeixent-te l'antiguitat. La pots aconseguir fàcilment: li truques al mòbil i li fots la cantarella reclamant-li la pasta i vas fotent cullerada: "que si ets un penques", "que si porto treballant des de tal data amb tal categoria", "que t'he fet cada dia x hores extres", etc., en fi, segur que ja heu enganxat el tema, sou gent prou trempada.

En segon lloc, fotografiat al lloc de treball amb l'uniforme del curro, amb el cap i en instal·lacions de l'empresa.

En tercer lloc, contacta amb testimonis (excompanys de treball empenyats amb l'amo, proveïdors, i treballadors de l'empresa principal o veïns del negoci), que declarin que hi van treballar, o que ho han vist.

En quart lloc, arreplega documents de l'empresa associats a la teva funció (albarans i factures, per exemple). A l'empresari que no et dona d'alta de la Seguretat Social, se li aplica la LISOS (Llei

d'infraccions d'ordre social), que és molt dura davant la contractació sense donar d'alta a un treballador, suposant una multa de fins a 6.000€, sense perjudici dels recàrrecs per quotes no abonades a la Seguretat Social i possible responsabilitat penal (És difícil que s'escaigui però, veure't en un procediment penal), o sigui que si aconseguixes una gravació i acollones a l'empresari, creu-me que et resarciràs sobradament del temps de precarietat que has patit.

CINQUÈ - CONEIX ALS TEUS COMPANYS DE FEINA (I NO NOMÉS PER LLIGAR)

És interessant conèixer els companys de feina principalment per iniciar qualsevol acció de pressió col·lectiva, també per conèixer quin és el llepa que pot declarar en contra teva en un judici laboral contra l'empresa, i sobretot, quan marxa un company de l'empresa, preguntar-li el nom i cognoms i la seva adreça, ja que pot ser la teva taula de salvació en un judici, pot ser un testimoni que acrediti una situació d'assetjament, una superior categoria o la realització d'hores extres.

SISÈ - TOT PER ESCRIT, SEMPRE PER ESCRIT AMB L'EMPRESARI.

El senyor de l'oficina de correus té una retirada al George Clooney? Potser la senyora que atén als dissabtes al matí s'assembla a la Monica Bellucci i la voldries convidar a un cafè?. Doncs esteu d'enhorabona perquè a partir d'ara els visitareu força sovint.

Qualsevol comunicació a l'empresari de la qual voleu deixar constància (sol·licitud de llicència, excedències o permisos, per exemple), l'heu de fer sempre mitjançant burofax, amb còpia de contingut, o telegrama dirigit al domicili social de l'empresa. Si

prens per exemple una excedència i no acredites de manera fefaent que l'has sol·licitada i l'empresari és un fill de ___ per exemple, pot aprofitar per dir que fa "x" temps que no et presentes a treballar, i tu no tindràs cap prova per acreditar-ho.

El cas més important no obstant, on ha d'existir comunicació escrita és en el cas de l'acomiadament verbal. Quan l'empresari t'acomia verbalment, i per tant de manera improcedent, com ho acredites?. La jurisprudència és clara, cal que adoptis un actitud provatòria activa, és a dir, remetre burofax o telegrama al domicili social de l'empresa, sol·licitant que et reincorporin o et lliurin carta d'acomiadament.

SETÈ - EL CONTRACTE SE M'ACABA I NO EM RENOVARAN.

Tranquil no ets l'únic, sembla que el Ronaldinho al Milán també es trobarà amb el mateix problema que tu, de totes maneres et suggereixo tàctiques i estratègies:

a) Mirar la clàusula de temporalitat: en la majoria d'ocasions és fraudulenta per motius múltiples i variats: ocupes un lloc estructural de l'empresa, la clàusula de temporalitat és una mentida, com la socialdemocràcia i el pare Noel, has estat contractat, és molt ambigua: "aumento de tareas" (teves no les del teu cap òbviament), o simplement se t'havia contractat per una obra i servei determinat.

b) Busca la nul·litat: envia un burofax o telegrama quan tinguis clar que no et renovaran, i si ja t'han renovat almenys un cop, envia un telegrama reclamant hores extres, superior categoria, etc., o demanda directament, amb la qual cosa podràs invocar que s'ha vulnerat la garantia d'indemnitat, és a dir, que se t'ha acomiadat per demanar judicialment a l'empresa.

Mostrar que el contracte temporal-brossa que tenies era un frau significa que de conformar-te amb 8 dies per any treba-



llat, te'n pots anar amb 45 dies per any treballat, més salaris de tràmit si s'escau.

VUITÈ - IMPUGNA-HO TOT

Si l'empresa t'impugna dient que has arribat tard i és una falteta disciplinària lleu, NO TEN REFIÏS, IMPUGNA, tens 20 dies, recorda que l'acumulació de faltes pot ser causa d'acomiadament disciplinari, i pot establir un precedent sobre el que l'empresa vulgui sustentar un acomiadament improcedent.

NOVÈ - LA SENYORA QUINTANÇA ("FINIQUITO" PELS AMICS)

Quan l'empresa te'l planti recorda sempre posar: "NO CONFORME", sinó fes una "botifarra", fot el camp i reclama la quantitat que et pertoqui: Segons la jurisprudència més garantista pel treballador, amb la signatura del finiquito, sinó es demostra una voluntat inequívoca de voler cessar de l'empresa, significa únicament que es rep la liquidació de les quantitats proporcionals... però no la renúncia a accions legals. No obstant això, si signes, te la jugues i assumeixes un risc, només que l'empresa colli expressament que mitjançant el document de quintança, es dona per desvinculada la relació laboral entre les parts... en eixa situació, pots acabar menjant-te els mocs, així que vigila.

DESÈ - L'ACCIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS.

Recorda sempre que els treballadors poden instar eleccions a òrgans de representació unitària, o sigui, que si estàs descontent amb la teva representació sindical, i fa més de 4 anys que no hi ha eleccions sindicals, podeu canviar de sindicat, o fàcilment, podeu prendre la iniciativa, organitzant una assemblea de treballadors i mitjançant oportuna comunicació al departament de treball, instar eleccions als

òrgans de representació unitària dels treballadors i promoure candidatura.

ONZÈ - JUSTÍCIA GRATUÏTA.

La jurisdicció laboral és gratuïta, per tant en cas de dubte la idea és clara: DENÚNCIA I DEMANDA, val la pena. Únicament en demandes clarament infundades et pots trobar amb una multa per temeritat. En la jurisdicció laboral fins i tot et pots defensar tu sol (no és gens recomanable). Si tens uns ingressos inferiors al doble del SMI pots demanar el benefici de la justícia gratuïta al Carrer València núm. 344 (de 9 a 12 hores, és recomanable anar a primera hora, et pots trobar una cua enorme).

DOTZÈ - SÓC DOLENT I ET CARDO FORA.

A l'Estat espanyol existeix l'acomiadament lliure, que no gratuït, recorda-ho bé. Així encara que l'empresa reconegui la improcedència de l'acomiadament i t'ofereixi una quantitat "X" això no significa "GAME OVER", demanda (tens 20 dies hàbils per fer-ho, recorda-ho), perquè darrere de l'errada de l'empresa en els càlculs o en alguna de les formalitats legals, poden generar a favor teu salaris de tràmit (salaries de naturalesa indemnitzatòria destinats a compensar al treballador per una extinció il·lícita del treball, per part de l'empresari, que es generen si no estàs cobrant l'atur, treballant en una altre lloc o de baixa).

DOTZE + UN: FES UNA VISITA AL REGISTRE MERCANTIL

Barcelona - Gran Via 184, al costat de la campana

València - Gran Via Marqués del Túria, 55-57

Si el teu cap et diu que "bon vent i barca nova" i que no hi ha duros a l'empresa,



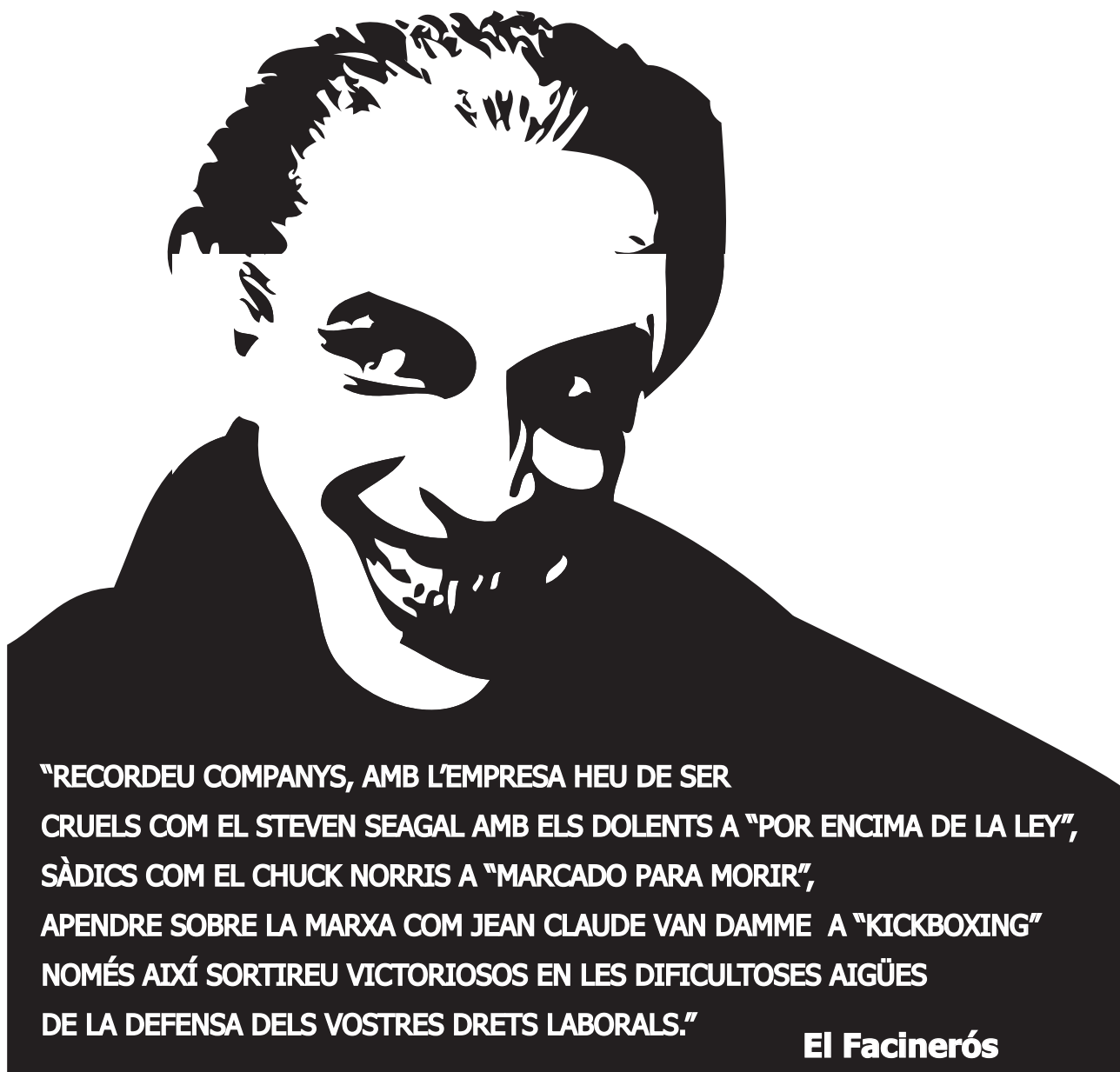
posa la mateixa cara que Michael Douglas a "Un dia de Fúria" i visita tot seguit el registre mercantil a fer-li una ullada als comptes anuals de l'empresa. Hi ha múltiples obligacions societàries que, quan demandis a l'empresa, fot pel mig a l'administrador perquè et pagui "amb el seu BMW" les teves nòmines. La jurisdicció social no acostuma a condemnar a l'administrador com a persona física, però és un bon mètode de pressió inequívoc a l'hora d'entaular negociacions amb l'empresa.

CATORZÈ - INSPECCIÓ DE TREBALL

Has vist algun elefant rosa? No? I un inspector de treball? Tampoc?

Doncs sí, existeixen, us ho prometo, no es una llegenda urbana.

Quan hi hagi un incompliment "marra-not" per part de l'empresari, de les condicions de treball col·lectives de seguretat i higiene al treball, una denúncia a inspecció de treball es fa pertinent, a més te una càrrega provatòria molt poderosa. A nivell individual s'ha de ponderar, ja que limita el marge de negociació amb l'empresa, ja que quan poses la denúncia no pots desistir, al contrari que la demanda judicial que es transaccionable.



"RECORDEU COMPANYS, AMB L'EMPRESA HEU DE SER CRUELS COM EL STEVEN SEAGAL AMB ELS DOLENTS A "POR ENCIMA DE LA LEY", SÀDICS COM EL CHUCK NORRIS A "MARCADO PARA MORIR", APENDRE SOBRE LA MARXA COM JEAN CLAUDE VAN DAMME A "KICKBOXING" NOMÉS AIXÍ SORTIREU VICTORIOSOS EN LES DIFICULTOSES AIGÜES DE LA DEFENSA DELS VOSTRES DRETS LABORALS."

El Facinerós

