



MANUAL JUVENIL DE DEFENSA LABORAL

ENFORTIM LA
LLUITA SINDICAL!



Índex

1. Introducció	2
2. Abans d'entrar al mercat laboral	3
3. Els diferents contractes de treball	6
4. Una vegada signat el contracte	11
5. Finalització del contracte laboral.....	22
6. L'acció sindical	28

1. Introducció

Vivim un moment de crisi del sindicalisme de concertació, ancorat a models que estan quedant obsolets i monopolitzat per maquinàries gestores, més preocupades d'assegurar-se la supervivència i pactar rebaixes amb el govern de torn que de treballar pels treballadors. El sindicalisme, però, continua sent una eina necessària i hem de saber trobar la resposta adequada i contundent a les creixents desigualtats en les condicions de treball, la precarització, l'alta sinistralitat, la temporalitat, l'atur, la sobreexplotació...

Els Països Catalans tenim el dret inalienable a l'autodeterminació com a poble i l'alliberament nacional està plenament vinculat a la transformació social que mereixem com a ciutadans i com a treballadors. Per això és bàsic disposar d'una República Catalana amb un marc propi de relacions laborals on els convenis, les lleis, els pactes laborals, les polítiques d'ocupació, la formació, la fiscalitat, els serveis públics, la seguretat social i tota la resta de polítiques relacionades amb el món del treball es decideixin i negociïn el més a prop possible del treballador, i no a Madrid o a París.

El treball és un espai central de les nostres vides i per tant el jovent també ha d'entendre la importància de sindicar-se. En un marc laboral altament precaritzat per als joves, cal que el sindicalisme nacional i de classe demostrï per la via dels fets que sindicar-se vol dir combatre la inseguretat i reduir la precarietat.

El model sindical que reivindicuem és de contrapoder, independentista i basat en l'afiliació. Més de 40 anys de "sindicalisme" del règim monàrquic espanyol, de CCOO i UGT, han alimentat la visió dels sindicats com a maquinàries pactistes i inútils per als interessos de la classe treballadora. Això obstaculitza el camí cap a un nou model sindical i les reticències de la societat catalana són prou fundades. Per això ens cal fer una enorme tasca pedagògica per revertir aquests models de concertació i construir un sindicat nacional i de classe que planti cara al capital.

2. Abans d'entrar al mercat laboral

Treballar sense contracte laboral

És possible que a l'hora de començar a treballar en una empresa ens proposin o ens pressionin per fer-ho sense contracte laboral, especialment al jovent. Això es pot donar o bé per la manca d'informació sobre el món laboral que els joves podem tenir, per la necessitat de treballar o per altres motius. Però el que cal tenir en compte és que, encara que no haguem firmat cap tipus de contracte de treball no vol dir que no existeixi una relació laboral.

És cert que, segons la llei, l'empresari ha de facilitar al treballador el contracte laboral per escrit. Però si no es fa aquest tràmit la legislació específica que la relació laboral es presumirà com a indefinida i a jornada completa. Alhora, es continua aplicant el conveni col·lectiu del sector i les normes laborals en les mateixes condicions que la resta de treballadors amb contracte per escrit.

L'objectiu principal des del punt de vista empresarial de no formalitzar el contracte laboral per escrit és el d'evitar complir la legislació laboral. Per exemple, el de donar d'alta a la Seguretat Social el treballador (que és una obligació de l'empresari quan es formalitza el contracte) o el pagament de les cotitzacions.

Què podem fer si estem treballant sense contracte?

Guardar tots aquells documents que puguin servir de prova per demostrar que ha existit la relació laboral: albarans, factures, planificacions de jornada, comunicacions dels superiors, horaris, etc. Alhora, contacteu amb la Intersindical o amb un assessor laboral per obtenir assessorament laboral.

Treballar a través d'una ETT

Les ETT (Empreses de Treball Temporal) són entitats privades que cedeixen temporalment treballadors a una altra empresa, anomenada empresa usuària. Els treballadors d'una ETT tenen una doble relació de treball. Primerament amb l'ETT i alhora tenen una relació funcional amb l'empresa usuària ja que els treballadors presten els seus serveis al seu centre de treball. Aquests treballadors passen a formar part d'aquesta segona empresa sense ser de la seva pròpia plantilla i amb l'objectiu d'acomplir el treball temporal pel qual han estat contractats.

La realització de treballs permanents mitjançant aquest tipus de contractes, així com la realització de tasques diferents a les contractades és un frau.

El treballador, durant el període contractat, cotitza a la seguretat social, i per tant tindrà dret a prestació d'atur quan finalitzi el contracte.

El treballador rep les ordres directament de l'empresa usuària, la qual exerceix el control i l'organització de les tasques que ha de dur a terme l'empleat. Els drets de les persones contractades per una ETT són els que estableix el conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa usuària. La representació sindical de l'empresa usuària també representa els interessos dels treballadors contractats per una ETT.

Per què estem en contra de les ETT?

Les elits econòmiques i alguns partits polítics destaquen algunes virtuts de les ETT. Els sectors més liberals argumenten que les ETT poden donar als treballadors oportunitats d'incorporar-se al mercat laboral, que poden rebre formació per part de l'ETT o que es dona certa flexibilitat per aquelles persones que en aquell moment no els interessa esdevenir fixes en una plantilla. Però, alhora, hi ha nombrosos factors que demostren la desigualtat existent entre els treballadors de les ETT i els treballadors propis de l'empresa. Per exemple, malgrat que els treballadors de les ETT reben el mateix salari que la resta de treballadors, no tenen els mateixos drets, com les bonificacions anuals, l'assegurança de vida, assistència sanitària, beneficis socials, etc. L'estabilitat en una ETT és molt menor i la proliferació d'aquests tipus de contractes temporals a través d'ETT ajuda a afeblir els drets dels treballadors i provoca condicions de treball més inestables.

Fals autònom

Treballar com a autònom significa que l'horari, la jornada de treball, el salari i moltes altres condicions laborals les decideix l'autònom mateix, i només cal justificar el producte realitzat o el resultat. Però si el treball que es farà té les característiques d'un lloc de treball per compte aliè, es tractarà d'un frau si ens obliguen a treballar en règim d'autònoms. Aquesta pràctica és coneguda popularment com a fals autònom, ja que el treballador exerceix les seves tasques en termes de dependència, per compte d'altre i retribució.

L'empresa, obligant al treballador a treballar en condició d'autònom, intenta evitar la normativa laboral i l'aplicació del conveni. Alhora, intenta traslladar al treballador totes les obligacions que li corresponen, com per exemple l'alta i el pagament de les cotitzacions a la seguretat social en règim d'autònoms. Aquesta pràctica desvirtua totalment l'essència del treball per compte propi i cada vegada és més freqüent entre la mal anomenada "economia col·laborativa".

En definitiva, els falsos autònoms són aquells que fan les funcions d'un treballador per compte aliè però que alhora té les obligacions pròpies dels autònoms: donar-se d'alta al RETA (Règim Especial de Treballadors Autònoms) i a hisenda, fer front a la quota mensual dels autònoms, emetre factura a l'empresa pels seus serveis i assumir el pagament dels impostos.

Què podem fer si estem treballant com a autònoms però creiem que fem funcions de treballador per compte aliè?

Hem d'intentar guardar tots aquells documents que puguin acreditar que hem estat treballant per compte aliè: calendaris laborals, horaris, comunicacions de l'empresa, pagaments de l'empresa...

3. Els diferents contractes de treball

La legislació laboral reconeix els tipus de contractes temporals següents, encara que dins de cada tipologia existeixen modalitats diferents:

- Contracte indefinit
- Contracte de duració determinada
- Contracte formatiu
- Contracte fix discontinu
- Contracte de relleu

El contracte indefinit

És un tipus de contracte que es firma sense establir un límit en la seva duració. Per tant, només podrà donar-se per acabat per voluntat del treballador o per decisió unilateral de l'empresa legalment justificada. Aquesta tipus de contracte es podrà establir de manera verbal o escrita, i la jornada podrà ser completa o parcial.

El contracte indefinit serà la forma de contractació habitual per a tots els contractes que se celebrin. Una vegada expiri la durada màxima dels contractes de duració determinada, i si no hi ha comunicació prèvia, s'entendrà que el contracte passa a ser indefinit.

Els contractes de duració determinada

Es tracta d'una modalitat contractual introduïda per la reforma laboral del PSOE-Podemos i que substitueix als contractes d'obra i servei determinat. Existeixen dos tipus de contractes de duració determinada:

- Per circumstàncies de la producció. Cal que quedin recollits en el contracte la causa de la temporalitat, els motius i la justificació de la durada. La contractació amb aquesta modalitat té una durada màxima de sis mesos. Quan la contractació es faci per una durada inferior a la màxima legal, es podrà pactar una pròrroga fins al límit. Per conveni es pot ampliar el límit fins a un any.

- Per substitució de la persona treballadora. Aquest tipus de contracte només es pot realitzar en tres supòsits:
 - Per a la substitució de la persona treballadora amb dret a reserva del seu lloc de treball. En aquest cas es podrà formalitzar el contracte de substitució abans que s'iniciï el període d'absència, en un període màxim de 15 dies.
 - Per completar la jornada reduïda d'una altra persona treballadora de l'empresa.
 - Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant un contracte indefinit. En aquest cas el contracte per substitució de la persona treballadora no podrà superar els 3 mesos.

Com podem adquirir la condició de fix si tenim un contracte de duració determinada?

Els treballadors amb un contracte de duració determinada adquireixen la condició de fix si:

- S'incompleixen les condicions fixades pel contracte per durada determinada.
- Si no han estat donades d'alta a la Seguretat Social abans d'un termini igual al que estigui fixat pel període de prova.
- Els treballadors que amb un període de dos anys seguits han estat contractats més de divuit mesos per un contracte de duració determinada. També computa el temps de contractació per una ETT.

Els contractes formatius

Cal tenir sempre en compte que en els contractes formatius, si es formalitzen en frau de llei o sense fer efectiva alguna de les seves formalitats, el contracte esdevé indefinit ordinari. A més, les empreses amb ERTO (Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació) també podran realitzar aquests tipus de contractes. La cotització a la Seguretat Social cobrirà les mateixes contingències que les que corresponen a un contracte ordinari.

El contracte formatiu en alternança

L'objectiu d'aquest contracte és compatibilitzar la formació amb l'activitat laboral retribuïda i amb els processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del catàleg d'especialitats formatives. La duració del contracte serà de tres mesos com a mínim i d'un màxim de dos anys. El temps de treball efectiu no podrà ser superior al 65% de la jornada màxima el primer any i del 85% el segon. Aquest tipus de contracte es pot fer a persones que no tinguin la qualificació professional que correspongui amb la seva titulació, encara que sigui d'una altra especialitat, si no s'havia fet un altre contracte de la mateixa condició. S'han d'assignar dos tutors, un del centre de formació i un de l'empresa. Amb caràcter general aquesta modalitat contractual només s'aplicarà a persones menors de trenta anys. No es poden fixar períodes de prova, ni fer hores extra, ni complementàries, ni treball nocturn o a torns. El salari serà el que estableixi el conveni col·lectiu i no podrà ser mai inferior al SMI ni al 60% del salari que correspon a l'activitat concertada el primer any o al 75% el segon any.

El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

Aquesta modalitat contractual està enfocada a persones que hagin acabat els estudis superiors (graus formatius, graus universitaris, certificats professionals, etc.). Té com a objectiu adquirir pràctica professional adequada al nivell dels estudis completats. Cal que es concerta durant els 3 anys següents després de la finalització dels estudis o, en cas de persones discapacitades, el límit serà de cinc anys. La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a un any. La retribució serà fixada per conveni, i si no està fixada per conveni serà la corresponent a les funcions exercides. El contracte sempre s'haurà de formalitzar per escrit i haurà incloure el pla formatiu amb el contingut de les pràctiques o formació, les tutories i el conveni aplicable.

Contractes fixos discontinus

Aquests tipus de contractes estan destinats a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada i per aquells treballs que, sent intermitents, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Els contractes fixos discontinus han de formalitzar-se necessàriament per escrit, fent constar els elements essencials: activitat, durada, jornada i distribució horària estimada (aquests dos últims poden ser concretats en el moment de la crida).

Els treballadors fixos discontinus tenen dret a ser informats per l'empresa, juntament amb la representació legal de les persones treballadores, sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix i, d'aquesta manera, puguin formular sol·licituds de conversió voluntària.

Els treballadors fixos discontinus tenen dret a la conciliació, a la reserva del lloc de treball i a altres drets reconeguts per la llei o els convenis sense patir perjudici pel seu exercici.

Els treballadors fixos discontinus tenen dret a exigir que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la duració de la relació laboral i no només del temps efectiu del treball prestat.

Contractes de relleu

Els contractes de relleu són un tipus de contractes que tenen la finalitat de substituir un treballador que ha passat a jornada a temps parcial per jubilació. Cal fer aquest contracte a un treballador desocupat o a un treballador que tingui un contracte de duració determinada a la mateixa empresa. La duració del contracte de relleu ha de ser indefinida o igual a la del temps que falti al treballador substituït per tenir l'edat de jubilació.

Conversió de contractes temporals a contractes indefinits

La contractació temporal es pot convertir a contractació indefinida quan es compleixen uns requisits determinats:

1. Es podrà convertir a contracte indefinit per acord de les dues parts.
2. Quan així consta al conveni col·lectiu.
3. Quan el contracte temporal sigui un frau per encobrir la realització de tasques pròpies de treballadors fixos o permanents de l'empresa.
4. Quan se supera el temps màxim de duració del contracte temporal i se segueix treballant.
5. Quan en qualsevol modalitat de contracte no es faci l'alta a la seguretat social per un temps igual al que legalment correspongui el període de prova.

6. Quan de forma continuada o no, s'hagin fet dos o més contractes temporals durant un termini superior a 18 mesos en un període global de 24 mesos, ja sigui de forma directa o a través d'una ETT, per al mateix o diferent lloc de treball, a la mateixa empresa o grup d'empreses. No tots els contractes temporals computen a aquests efectes. S'exclouen els contractes formatius, els contractes temporals signats en el marc de programes públics de treball i formació i els contractes d'inserció. Només computen els contractes d'obra i servei determinat i els eventuals.

4. Una vegada signat el contracte

El període de prova

Tant al contracte de treball indefinit com al temporal es pot establir un període de prova durant el qual l'empresa pot comunicar la finalització del contracte sense més justificació que la de no haver superat el període de prova i sense dret a indemnització per part del treballador. El treballador tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, com la resta de treballadors de l'empresa, però no tindrà els mateixos drets derivats de la resolució de la relació laboral. No serà necessari el preavis ni per part de l'empresa ni per part del treballador per tal de finalitzar la relació laboral. La no superació del període de prova no cal que sigui comunicada per escrit.

Per saber quina duració té el període de prova caldrà buscar-ho al conveni col·lectiu que afecti al lloc de treball.

Amb tot, el període de prova serà nul quan s'hagin desenvolupat les mateixes tasques amb anterioritat a la mateixa empresa, sigui quin sigui el tipus de contracte. Alhora, el període de prova computarà a efectes d'antiguitat una vegada s'hagi superat.

El contracte d'emprenedors té assignat per llei un període de prova d'un any, malgrat que això contradiu la regulació de la Carta Social Europea.

Legislació laboral

Com a treballadors ens afecten diferents legislacions. Les tractarem començant per les més generals i d'aplicació internacional fins a arribar a les més concretes i personals.

- **Tractats internacionals:**
 - Organització Internacional del Treball: La OIT és una organització internacional de cooperació i amb vocació universal. Tots els estats membres d'aquest tractat internacional, pel simple fet de ser-ho, han de respectar la llibertat sindical, d'associació i de negociació col·lectiva, l'eliminació de totes les formes de treball forçós o obligatori, l'abolició del treball infantil i l'eliminació de la discriminació en els llocs de treball i en l'ocupació.

- Carta Social Europea: És un tractat internacional d'àmbit europeu que té l'objectiu de garantir un nivell de vida adequat.
 - Altres tractats: Directius europees vinculants i tractats bilaterals o multilaterals amb altres estats en matèria laborals.
- **Constitució espanyola:**

Drets laborals específics		Drets laborals inespecífics
Individuals	Col·lectius	
Dret a vaga	Llibertat sindical	Dret a la no discriminació
A treballar	Dret a vaga	Dret a la llibertat ideològica
A deixar de treballar	Dret a la negociació col·lectiva	Dret a la llibertat religiosa
A la igualtat salarial	Al conflicte col·lectiu	Dret a l'honor
A la formació	Dret a la participació en l'empresa	Dret a la intimitat personal
A la salut i seguretat laboral		Dret a la pròpia imatge
Al descans		Dret a la igualtat
A la llibertat de premsa		

- **Estatut dels treballadors:**

Es tracta d'una llei que regula el dret laboral a nivell estatal. L'Estatut dels treballadors ens inclou a tots els treballadors per compte aliè que obtinguem remuneració i que estiguem sota la direcció i organització d'un empresari. Per tant, en queden exclosos els funcionaris públics o amb règim administratiu o estatutari, els treballs familiars o els treballadors per compte propi (els autònoms).

- **Conveni col·lectiu:**

La negociació col·lectiva forma part de l'exercici de la llibertat sindical i és l'instrument d'acció col·lectiva mitjançant el qual les organitzacions sindicals participen i acorden les condicions laborals amb la representació dels empresaris, elaborant un conveni col·lectiu. Per tant, un conveni col·lectiu és un acord per escrit entre l'empresa i la representació sindical majoritària que regula els drets i obligacions laborals i qualsevol altra matèria d'interès col·lectiu.

A diferència d'altres països, el conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria amb caràcter general a la totalitat de les empreses i treballadors inclosos en el seu àmbit d'activitat econòmica.

Com puc saber quin conveni col·lectiu m'afecta? Sigui quina sigui la tasca que desenvolupi un treballador a la seva empresa, a aquest li afectarà un conveni col·lectiu, on hi haurà per escrit alguns aspectes que poden ser de rellevància. Per a buscar el nostre conveni és tan fàcil com [cercar-lo al buscador de la Generalitat](#).

- **Contracte laboral:**

El contracte laboral és un acord entre l'empresari i el treballador mitjançant el qual s'obliga al treballador a prestar uns determinats serveis a compte de l'empresari i sota la seva direcció a canvi d'una retribució.

El contracte laboral el poden signar els majors d'edat, els menors d'edat legalment emancipats, els majors de 16 anys i menors de 18 que tinguin autorització dels pares i els estrangers segons la legislació que els sigui aplicable.

Es pot formalitzar el contracte per escrit o per paraula, però en determinats casos que veurem més endavant serà obligatori concertar-los per escrit. Al contracte per escrit, quines dades he de poder identificar-hi?

- La identitat de les parts, l'empresa i el treballador.
- La data d'inici, i en el cas dels contractes temporals caldrà especificar la duració previsible.
- El domicili social de l'empresa.
- La categoria o el grup professional del lloc de treball.
- La quantia del salari base inicial i dels complements salarials.
- La duració i distribució de la jornada.
- La duració de les vacances.
- El conveni col·lectiu aplicable.

El grup professional

S'entén per grup professional aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut en general de la prestació laboral, i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

Els grups professionals són importants per permetre la mobilitat funcional dintre de les empreses. Cada grup professional està format per subgrups, i cadascun té un import mínim i un màxim de salari que podem i hem de percebre com a treballadors.

El salari

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques que rebem els treballadors per la prestació de serveis laborals per compte aliè. Ha de contenir el salari base i els complements salarials (com l'antiguitat, les pagues extraordinàries, etc.). No són considerades com a salari les dietes per allotjament i manutenció, indemnitzacions per trasllat, el plus per distància i transport, etc.

Els treballadors tenim dret anualment, com a mínim, a dues pagues extraordinàries. La quantia d'aquestes pagues serà pactada pel conveni col·lectiu i caldrà fer-les efectives per Nadal i una altra al mes que es fixi per conveni, que sol ser el juny. Si s'acorda per conveni es poden prorratejar les pagues, és a dir, que

l'import serà pagat mensualment. A més, el salari s'ha de rebre puntualment en els terminis acordats, i mai es podrà rebre en un període superior a un mes.

El pagament del salari s'ha de fer de manera puntual i documentalment. És a dir, deixant constància mitjançant la nòmina corresponent, en la data i lloc convinguts, o d'acord amb els usos i costums.

El Salari Mínim Interprofessional (SMI)

El Salari Mínim Interprofessional és la retribució mínima diària, mensual o anual, fixada pel govern per cada any. No pot existir cap salari ordinari per sota del SMI.

L'import actual del SMI és clarament insuficient a Catalunya, que té una estructura salarial pròpia i un cost de la vida fins a un 30% més elevat que altres llocs de l'Estat espanyol. A més, el fet que el salari mínim actual sigui homogeni a tot l'estat implica que es generin desigualtats entre territoris pel que fa al poder adquisitiu de les classes treballadores més empobrides.

La nòmina

La nòmina és el document que justifica la liquidació i pagament del salari. Alhora, té la funció d'informar-nos com a treballadors de totes les dades referides a la nostra relació laboral amb l'empresa. La nòmina pot ser una prova per justificar que existeix una relació laboral encara que no tinguem un contracte per escrit.

- Encapçalament de les nòmines: Hi trobem les dades de l'empresa i del treballador, les dades d'inici i final del temps en què l'empresa liquida el salari al treballador, total de dies (si la retribució és diària, setmanal o mensual) i l'antiguitat.
- Cos central de la nòmina: Hi trobem les percepcions salarials, que estan subjectes a cotització a la Seguretat Social, com el salari base, complements salarials, les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries com el plus per nocturnitat. El cas de pagues extraordinàries prorratejades també serien percepcions salarials. En canvi, les percepcions extrasalarials són les que no es consideren pròpiament com a salari i no cotitzen a la Seguretat Social, com les indemnitzacions, plusos, dietes, etc.

- Determinació de les bases: Hi trobem la base de cotització per contingències comunes, per contingències professionals, per hores extraordinàries i la base subjecta a la retenció d'IRPF.

La jornada laboral

La jornada laboral serà acordada, amb caràcter general, mitjançant el conveni col·lectiu. La duració màxima de la jornada laboral és de 40 hores setmanals de mitjana en còmput anual, i no més de 9 hores al dia (en cas de ser menor de 18 anys, el màxim serà de 8 hores diàries, incloses les que podrien ser dedicades a formació).

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent cal que hi hagi, com a mínim, dotze hores, i el descans mínim setmanal serà de dia i mig ininterromput. En el cas dels menors de 18 anys el descans mínim serà de 2 dies.

Anualment l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral, que serà exposat en un lloc visible del centre de treball. Sempre que la jornada diària continuada excedeixi de sis hores (quatre en el cas dels menors de 18 anys), ha d'existir un període de descans de duració no inferior a 15 minuts (de 30 per als menors de 18 anys).

Em poden modificar l'horari unilateralment?

L'horari i la distribució del temps de treball és una modificació substancial de les condicions de treball. Segons l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, la direcció de l'empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Per tant, l'empresa ha de demostrar que existeixen realment aquestes raons i caldrà que ho comuniqui amb una antelació de 15 dies. El treballador podrà acceptar o no aquest canvi d'horari. Si el treballador no accepta el canvi, podrà rescindir del seu contracte i l'empresa haurà d'indemnitzar amb 20 dies de salari per any treballat amb un límit de 9 mensualitats. Si el treballador considera que es vulnera la seva dignitat, pot demandar l'empresa i sol·licitar una indemnització de 33 dies de salari per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats.

Les hores extra

Las hores extra són les hores que es treballen per sobre de la duració màxima de la jornada laboral ordinària. Segons el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, les hores extra es poden retribuir amb diners o a canvi de descans. Si el conveni no ho estableix, serà el contracte individual qui ho determini. Si ni el

conveni ni el contracte no ho determinen, les hores extra es compensen com a hores de descans durant els quatre mesos següents.

Existeixen dos tipus d'hores extra, les estructurals i les de força major. Les hores extra estructurals són les que es treballen per atendre circumstàncies derivades de l'activitat de l'empresa. Les hores extra per força major són les destinades a prevenir o reparar sinistres, danys extraordinaris i urgents.

Segons l'Estatut dels treballadors, les hores extra estructurals no són obligatòries, sempre que el conveni col·lectiu o el contracte no digui el contrari. L'empresa sí que ens pot obligar a treballar en el cas de les hores extra per causa major.

Per tant, és legal treballar voluntàriament 80 hores extra estructurals anualment, però la majoria de vegades aquestes hores es fan sota la pressió de l'empresa.

Els treballadors menors de 18 anys i els treballadors nocturns tenen prohibit fer hores extra. Els treballadors amb permís de maternitat o paternitat i els treballadors discapacitats que treballen en centres especials de treball, no poden realitzar hores extra excepte si es tracta d'hores extra per força major.

En el cas dels treballadors a temps parcial, el nombre d'hores extra que poden fer serà proporcional al nombre d'hores de treball ordinari.

Les hores extra també cotitzen. Però les hores extra estructurals no cotitzen igual que les de força major.

La salut laboral

Comunament es relaciona la protecció de la salut laboral amb el risc de patir un dany físic, però la salut laboral va més enllà i inclou la prevenció tant del dany físic com del psicològic.

Els accidents de treball i les malalties professionals són la punta de l'iceberg, però hi ha moltes situacions que no se solen visualitzar, com el treball amb productes tòxics o cancerígens, el soroll, la manipulació de càrregues pesades, el ritme de treball, les pressions, les situacions d'assetjament, etc.

Sempre es poden evitar els danys a la salut. No és cert que la sinistralitat laboral sigui una qüestió de mala sort. La crua realitat és un incompliment greu per part de les empreses de les més elementals mesures de prevenció i seguretat en matèria de salut laboral, sempre com a conseqüència de la intenció empresarial de baixar els costos i incrementar els guanys.

Puc demanar una inspecció de treball?

Qualsevol persona amb coneixement de causa, sigui o no treballadora de l'empresa, pot denunciar. No s'admeten les denúncies anònimes ni les enviades a través de correu electrònic. A totes les denúncies ha d'aparèixer la identificació de la persona, però els funcionaris tenen l'obligació de preservar en tot moment l'anonimat de qui denuncia.

Drets i obligacions laborals

A part d'altres drets i obligacions que es poden regular segons el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, amb caràcter general la legislació laboral reconeix:

Drets:

- Ocupar de forma efectiva la nostra jornada de treball.
- Promoció i formació professional en el treball.
- No ser discriminat.
- Respectar la salut i disposar d'una política adequada de prevenció de riscos laborals.
- Respectar la intimitat i la dignitat.
- Rebre puntualment la remuneració que correspongui.
- La lliure afiliació sindical.
- La vaga.
- La reunió.
- La participació en l'empresa.

Deures:

- Complir amb les obligacions concretes del nostre lloc de treball.
- Assistir amb puntualitat.

- Complir les mesures legals en matèria de prevenció de riscos laborals al treball, així com la higiene personal.
- Respectar la dignitat i la intimitat de totes les persones en l'àmbit de treball.
- Avisar amb antelació i justificar les absències al treball.
- Complir les ordres i directrius en l'exercici de les activitats a desenvolupar.
- Contribuir a la millora de la productivitat.

Permisos, llicències i altres drets

Amb avís previ i justificació posterior a l'empresa, el treballador podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració.

- Matrimoni: 15 dies naturals.
- Naixement d'un fill o mort, accident o malaltia greu, hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals o 4 si cal desplaçament.
- Trasllat de domicili habitual: 1 dia.
- Lactància d'un fill consistent en 1 hora d'absència de la feina, amb diferents opcions per gaudir del permís.
- Naixements prematurs: el pare o mare tindrà dret a abstenir-se una hora i tenen l'opció de reduir la seva jornada fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Si existeix la impossibilitat de prestar el treball en més d'un 20 per 100 en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador a la situació d'excedència forçosa.

Vacances

Les vacances són el gaudi d'un període continuat de diversos dies de descans a l'any. Són obligatòries i irrenunciables. Esdevindria nul qualsevol pacte, individual o col·lectiu, i tota decisió unilateral que suposi la substitució de vacances per una quantitat de diners. Només es podria donar aquest supòsit en el cas de la liquidació i sempre que no s'hagin gaudit les vacances.

Els treballadors per compte aliè tenen 30 dies naturals de vacances a l'any. Cal tenir en compte que el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, normes reglamentàries, el contracte de treball o costums del sector són d'aplicació sempre que siguin més favorables.

Si treballo a temps parcial tinc menys vacances?

Si tenim un contracte a temps parcial tindrem el mateix nombre de dies de vacances que un treballador a jornada completa. Tant un treballador a jornada completa com un treballador a temps parcial rebran, durant les vacances, el salari corresponent a la jornada que consta al contracte de treball, que és el que perceben quan es troben treballant.

Em poden descomptar dies de vacances?

L'empresari no podrà descomptar mai dies del període de vacances si el treballador arriba tard o té faltes d'assistència. Aquests casos poden donar lloc a sancions, acomiadaments, descomptes a la nòmina o a recuperar les hores o dies, però mai a descomptar dies de vacances.

Les vacances caduquen?

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural en que es meriten, per tant, el dret a gaudir-ne caducarà a 31 de desembre de cada any. Només la incapacitat del treballador suposarà una excepció.

Mobilitat

Mobilitat geogràfica: Es produeix un trasllat o un desplaçament quan un treballador ha d'assistir a un centre de treball en una localitat diferent que li impliqui un canvi de residència. En la mobilitat geogràfica cal distingir entre els trasllats i els desplaçaments. La mobilitat geogràfica és una de les facultats dels empresaris, però en funció de la distància entre l'antic centre de treball i el nou centre de treball i de la duració de la mobilitat geogràfica, els drets que tenim com a treballadors i les obligacions de l'empresari canvien.

Mobilitat funcional: És la capacitat que té l'empresari d'assignar-nos com a treballadors diferents funcions, independentment de les funcions per les quals hem estat contractats inicialment. Permet a l'empresa assignar-nos l'estasques que siguin necessàries en cada moment, encara que no siguin les nostres funcions ordinàries. La mobilitat funcional pot ser ascendent o descendent. La mobilitat funcional pot ser de dos tipus. La mobilitat funcional horitzontal és la que es produeix dintre del mateix grup professional. La mobilitat funcional vertical és aquella en què a un treballador se li assignen unes funcions

que corresponen a un altre grup professional superior o inferior. La mobilitat funcional vertical pot ser, per tant, ascendent o descendent. Si es tracta de mobilitat vertical ascendent, és a dir, ens han estat assignades tasques d'un grup professional superior al nostre, aquesta mobilitat no pot superar els sis mesos durant un any o els vuit mesos en un període de dos anys. Si se superen aquests terminis, el treballador podrà reclamar l'ascens. En canvi, si es tracta de mobilitat funcional descendent, el treballador no podrà veure reduït el seu salari.

5. Finalització del contracte laboral

Els contractes de duració superior a un any exigeixen que l'empresa comuniqui la finalització del contracte per escrit, amb un preavís de 15 dies. Per aquest motiu és important que, un cop es rebi aquesta notificació, es firmi fent constar la data en què s'entrega el preavís. Si l'empresa no efectua el preavís, tindrem dret a rebre una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què s'hagi incomplert el termini.

Com actuar davant d'un acomiadament

Sempre que l'empresari prengui la decisió de donar per finalitzada la relació laboral, té l'obligació de comunicar-nos per escrit les causes que legalment motiven l'acomiadament. Existeixen dos grans tipus d'acomiadament: l'objectiu i el disciplinari. Alhora, les reclamacions per acomiadament poden donar lloc a judicis en què els acomiadaments siguin tipificats com a procedents, improcedents o nuls.

Em poden acomiadar verbalment?

No. El requisit fonamental d'un acomiadament és que et comuniquin la causa. Si l'empresa no ho fa l'acomiadament és nul. Sempre serà un acomiadament si et donen de baixa de la Seguretat Social sense que hagis demanat la baixa voluntària. Per tant, una baixa NO voluntària de la Seguretat Social sense carta d'acomiadament és un acomiadament sense causa i per tant nul si es demanda. En cas que es produeixi un acomiadament verbal es recomana:

1. Sol·licitar que ens donin per escrit la carta d'acomiadament.
2. Si no ens faciliten la carta, es recomana enviar un burofax a l'empresa amb un comunicat semblant a aquest: "El dia A el Sr. X em va comunicar l'acomiadament a dia B, sense indicar quina era la causa d'aquest acomiadament. Amb aquest escrit els comunico que, a conseqüència d'aquest acomiadament, no assistiré a treballar a partir del dia B. Barcelona, XX de XX." Aquest burofax es pot enviar des de qualsevol oficina de Correus i s'aconsella rebre assessorament del sindicat. És important no deixar passar el termini de 20 dies hàbils que es tenen per demandar per acomiadament, per tant, cal enviar el burofax el més aviat possible. Si l'empresa no contesta es tractarà d'un acomiadament sense causa, la qual cosa implica un acomiadament nul. L'objectiu és aconseguir la carta d'acomiadament on s'indiqui la causa.

Acomiadament objectiu

És l'acomiadament mitjançant el qual l'empresa dona per finalitzada la relació laboral argumentant causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Per tant, aquest acomiadament es basa en unes causes que no responen a uns fets comesos com a treballadors, sinó a una sèrie de circumstàncies previstes a la llei.

Per procedir a un acomiadament objectiu cal seguir uns passos establerts per la llei. Primerament cal que l'empresa ens notifiqui mitjançant l'entrega d'una comunicació per escrit on s'exposin les causes de l'acomiadament. A més, cal que l'empresari aboni al treballador una indemnització neta equivalent a 20 dies per any treballat, amb un límit de 12 mesos. Segons la llei, l'obligació de l'empresa d'efectuar aquest pagament podrà ser suprimit si es demostra que l'empresa no pot fer front al pagament, sense que el treballador pugui reclamar-lo.

Què fer davant d'un acomiadament objectiu?

1. Si tenim dubtes sobre la procedència de l'acomiadament, és convenient firmar la carta amb una anotació de "no conforme" o, si és el cas, "no cobrat". Aquesta expressió ens donarà l'oportunitat de discutir els conceptes que figuren al finiment.
2. Buscar assessorament legal i/o sindical, ja que pot donar-se la possibilitat que l'acomiadament tingui defectes de forma, que manquin alguns requisits, o que les causes presentades no siguin certes.

Què és un ERO?

Quan els acomiadaments objectius són col·lectius s'exigeix la tramitació d'un ERO (Expedient de Regulació d'Ocupació) i la negociació amb la representació sindical de l'empresa. En aquests casos, la indemnització és de 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mesos.

Acomiadament disciplinari

Quan el treballador incompleix alguna de les seves obligacions laborals i comet una falta molt greu, l'empresa pot optar per l'acomiadament disciplinari i, d'aquesta manera, extingir la relació laboral.

Aquest tipus d'acomiadament no contempla el dret del treballador a percebre una indemnització. Però en qualsevol cas el treballador pot recórrer judicialment en el termini de 20 dies hàbils des que es va notificar l'acomiadament.

Què fer davant d'un acomiadament disciplinari?

1. Els treballadors tenim dret a rebre la carta d'acomiadament. Abans de firmar-la es té dret, i es recomana, llegir-la i comprovar que el contingut dels exemplars coincideixin.
2. Rebutjar una carta d'acomiadament no serveix per a res, ja que a l'empresari li serveix que dos testimonis presencials firmin conforme el treballador no ha volgut rebre la carta. En canvi, els treballadors tindrem problemes quan acudim al sindicat o a l'advocat laboralista atès que no disposaran de tota la informació necessària i caldrà enviar un burofax a l'empresa demanant la carta d'acomiadament.
3. Identificar de quin tipus d'acomiadament es tracta.
4. Comprovar la liquidació i el finiment.
5. Si no estem d'acord amb l'acomiadament, es disposarà d'un termini de 20 dies hàbils per impugnar judicialment.

Recórrer judicialment

Els treballadors sempre podem recórrer contra l'acomiadament davant de la justícia. Aquest recurs pot ser considerat pel tribunal com un acomiadament procedent, improcedent o nul:

- **Acomiadament procedent:** Quan es considera que l'empresa ha acomiadat legalment al treballador. No es contempla el dret a percebre cap indemnització.
- **Acomiadament improcedent:** L'empresa no ha justificat o no ha demostrat les causes per acomiadar el treballador. L'empresa podrà optar entre readmetre el treballador al seu lloc de treball o pagar una indemnització de 33 dies de salari per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats. En cas que el treballador en qüestió sigui un representant dels treballadors, la decisió serà seva.
- **Acomiadament nul:** Quan s'acrediti que la motivació de l'acomiadament respon a un interès discriminatori per raó de sexe, nacionalitat, opció política, etc. En aquest cas l'empresa estarà

obligada a readmetre al treballador i pagar els salaris deixats de cobrar des de l'acomiadament fins la readmissió.

La liquidació i el finiment

Cal, en primer lloc, diferenciar el finiment (comunament anomenat i castellanitzat com a finiquito) de la indemnització. El document de liquidació o finiment cal que s'entregui sempre, sigui quina sigui la raó per la qual finalitza el contracte. Aquest document expressa les quantitats que, en el moment de l'acomiadament, encara estan pendents de pagament per part de l'empresa. Aquestes quantitats poden ser:

DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

En _____, a ____ de ____ de 20__

El/la empleado/a de hogar, D/Dª _____ con DNINIE núm. _____, declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con D/Dª _____ y que ha percibido las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario del período ____ a ____ de ____ de 20__
Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar.....
Parte proporcional de paga de julio.....
Indemnización por fin de contrato.....
TOTAL.....

Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a.

Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo.: El/la empleado/a de hogar Fdo.: El/la empleador/a

- En el mes en què es produeix l'acomiadament, els dies que queden fins a acabar-lo.
- La part proporcional de les vacances que no han estat gaudides.
- La part proporcional a les pagues extraordinàries. En aquest sentit, cal estar molt atents i esbrinar si les nostres pagues extraordinàries estan prorratejades (es divideixen entre 12 i es cobren en petites quantitats cada mes).
- La indemnització que correspongui.

Per tant, el que es coneix com a finiment és el document que inclou la liquidació i l'espai on el treballador ha de firmar, que suposarà estar d'acord o no amb el que es cobra i amb la finalització del contracte. Per tant, firmar-lo suposa una renúncia a reclamar posteriorment.

Mai s'ha de firmar un finiment si no tenim la certesa que tots els conceptes estan bé. L'empresa no pot condicionar el pagament de la liquidació a la firma del finiment amb una clàusula de renúncia.

Les indemnitzacions

- **Acomiadament per força major o causes objectives:** indemnització legal de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.
- **Acomiadament improcedent:** indemnització legal de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats.
- **Acomiadament objectiu improcedent:** indemnització legal de 33 dies per any treballat i un màxim de 24 mensualitats.
- **Dimissió del treballador:** sense indemnització.
- **Incompliment del contracte per part de l'empresari:** indemnització legal de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats.
- **De mutu acord:** sense indemnització.
- **Finalització del temps acordat:** indemnització legal de 12 dies per any treballat.
- **Dissolució de l'empresa:** indemnització legal de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.
- **Per trasllat:** indemnització legal de 20 dies per any treballat i un màxim de 12 mesos.
- **Modificació substancial de les condicions de treball:** indemnització legal de 20 dies per any treballat i un màxim de 9 mensualitats.
- **No superar el període de prova:** sense indemnització.

Les prestacions d'atur

Aquesta prestació és per a persones que hagin perdut la feina involuntàriament i hagin cotitzat a la Seguretat Social al llarg d'un període de més de 360 dies.

La finalització de la relació laboral existent entre el treballador i l'empresari dona lloc al dret per part del treballador a una prestació d'atur, la quantia i duració de la qual variarà segons el temps que el treballador hagi cotitzat. Quan la causa de la finalització del contracte sigui per voluntat del treballador, no es contemplarà el dret a percebre la prestació d'atur.

Caldrà sol·licitar-se en el termini de 15 dies des de la finalització involuntària. Alhora, la sol·licitud exigeix inscriure's com a demandant de feina i caldrà renovar-la periòdicament si es vol continuar rebent la prestació.

Els primers 180 dies la quantia serà del 70% de la base reguladora. La resta de dies serà del 50%. La base reguladora és la mitjana de la cotització per atur dels 180 dies anteriors a la situació legal. La duració dependrà d'una taula prefixada.

Quan les cotitzacions siguin insuficients per generar una prestació contributiva d'atur (és a dir, que la cotització sigui inferior a 12 mesos) es pot optar pel subsidi.

Dimissió del treballador: baixa voluntària

Cal preavisar l'empresa amb antelació suficient. El període de preavis el marca el conveni col·lectiu d'aplicació, però normalment són 15 dies. La manca de preavis pot provocar que l'empresa ens demani la indemnització dels danys causats pels dies no preavisats. Cal tenir en compte que si realitzem una baixa voluntària no ens correspondrà cap tipus d'indemnització i que no es considera situació legal d'atur i per tant no tindrem dret a prestacions.

6. L'acció sindical

Els serveis fonamentals que ofereixen la majoria de sindicats són els d'informar els treballadors de qualsevol incidència que puguin tenir al seu lloc de treball, calcular quantitats, quitances, conflictes personals o col·lectius, salut i seguretat laboral, etc. Però més enllà de l'assessorament laboral i jurídic, els sindicats són fonamentals per fer valer els interessos que tenim com a treballadors. Els sindicats no han de ser ni maquinàries burocràtiques i parasitàries ni consultories laborals. Els sindicats són eines vives que han de combatre les injustícies a través de la mobilització i la solidaritat entre treballadors.

L'acció sindical ha de ser d'obediència nacional per respondre les problemàtiques del nostre context, per això ens cal un sindicat que no estigui lligat a cap organització estatal i que agrupi treballadors de tots els sectors productius. Tenim el dret inalienable a l'autodeterminació com a poble i l'alliberament nacional està plenament vinculat a la transformació social que necessitem. Per això ens cal un marc propi de relacions laborals on els convenis, les lleis, els pactes laborals, les polítiques d'ocupació, la formació, i la resta d'aspectes del món del treball es decideixin i negociïn el més a prop possible del treballador, i no a Madrid o a París.

L'afiliació

La base d'un sindicat de contrapoder i independent és l'afiliació i les seccions sindicals. Els sindicats del règim no poden respondre a les necessitats reals dels treballadors perquè s'han convertit en màquines burocràtiques subvencionades. L'acció sindical de CCOO i UGT sempre estarà condicionada als milions d'euros que reben de les administracions. Per això ens cal un sindicalisme en què sigui l'afiliació, a través de les quotes, la principal font d'ingressos.

La secció sindical

Els treballadors afiliats a un sindicat poden constituir una secció sindical que quedarà vàlidament constituïda pels treballadors afiliats al mateix sindicat. Una empresa pot tenir tantes seccions sindicals com diferents sindicats amb presència d'afiliació tingui.

Cal diferenciar entre els sindicats més representatius i els sindicats amb representació simple. Els sindicats més representatius (que als Països Catalans solen ser CCOO i UGT) poden tenir un taulell d'anuncis, dret a la negociació col·lectiva, a les empreses amb més de 250 treballadors poden disposar d'un local, poden

distribuir i rebre informació i promoure eleccions sindicals. En canvi, els sindicats amb representació simple poden rebre i distribuir informació i exercir el dret a reunir-se.

Model sindical

La força col·lectiva organitzada que lluita pels drets i interessos dels treballadors contra el capital és el sindicat. Cal que el sindicat estigui a prop dels treballadors, als centres de treball. La secció sindical és un òrgan que representa realment els treballadors afiliats, on es participa democràticament, amb el suport del sindicat i motiva a la unió i afiliació dels treballadors. Com que està controlada pels mateixos treballadors de l'empresa, només representa els seus interessos reals i no té influències externes.

Els delegats sindicals

Els delegats sindicals són treballadors que representen la secció sindical a l'empresa. Són escollits directament pel sindicat, sempre que el sindicat en qüestió tingui representants dels treballadors a l'empresa (delegats de personal o membres al comitè d'empresa), i sempre que l'empresa o centre de treball tingui més de 250 treballadors. Els delegats sindicals també es coneixen com a delegats LOLS, en referència a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Les eleccions sindicals

Els delegats sindicals són treballadors que representen la secció sindical a l'empresa. Són escollits directament pel sindicat, sempre que el sindicat en qüestió tingui representants dels treballadors a l'empresa (delegats de personal o membres al comitè d'empresa), i sempre que l'empresa o centre de treball tingui més de 250 treballadors. Els delegats sindicals també es coneixen com a delegats LOLS, en referència a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Nº de treballadors a l'empresa	Nº de representants
De 6 a 30 treballadors	1 delegat de personal
De 31 a 49 treballadors	3 delegats de personal
De 50 a 100 treballadors	5 membres del comitè d'empresa

De 101 a 250 treballadors	9 membres del comitè d'empresa
De 251 a 500 treballadors	13 membres del comitè d'empresa
De 501 a 750 treballadors	17 membres del comitè d'empresa
De 751 a 1000 treballadors	21 membres del comitè d'empresa
De 1001 treballadors	2 membres en el comitè d'empresa per cada 1000 treballadors o fracció, fins a un màxim de 75 membres

Delegats sindicals a Catalunya, 2020

	CCOO	UGT	USO	CGT	INTERSINDICAL-CSC	TOTAL
Catalunya	20.139	18.279	2.540	1.409	904	47.578

Com demostren les dades, el sindicalisme independentista i de classe encara està molt lluny d'esdevenir un actor important. S'han posat unes bones bases i la direcció és correcta, però caldrà fer un esforç important per impulsar-lo.

La representació unitària

La representació unitària es determina a través de les eleccions sindicals, les quals serveixen per escollir els nostres representants a l'empresa i per constatar oficialment la representativitat de les organitzacions sindicals.

- Els delegats de personal
- Els comitès d'empresa i les juntes de personal

Tant per als delegats de personal com per als comitès d'empresa el mandat és de quatre anys.

Les experiències del sindicalisme de contrapoder demostren que la força real de negociació dels treballadors es troba en la capacitat de lluita. Sense renunciar a cap eina de negociació, cal apostar sempre per una acció sindical mobilitzadora com a mesura de pressió a la patronal. Delegar tots els nostres drets a les meses de negociació (comitè d'empresa i delegats de personal) és caure en un parany preparat pels dos grans sindicats del règim i la patronal. En canvi, les seccions sindicals sí que poden negociar amb la força dels treballadors als quals representa i que la conformen.

Contra el sindicalisme del règim espanyol

El model sindical espanyol va ser un dels pactes sorgits durant la transició. Per tant, cal considerar-lo com una extensió més del règim monàrquic del 78. UGT i CCOO van assegurar-se que la seva hegemonia fos difícilment qüestionada, per això cal entendre la representació unitària com un mecanisme de col·laboració que no potencia l'afiliació, que facilita la desorganització dels treballadors i tendeix a mantenir el sistema imperant. Ser conscients d'aquesta realitat no vol dir que no haguem de participar en aquesta batalla. Ens cal donar-li una altra dimensió mentre que, alhora, prioritzem les seccions sindicals, l'afiliació i l'organització obrera.

Garanties dels representants dels treballadors

No es pot acomiadar els representants dels treballadors durant l'exercici de les seves funcions, ni durant l'any següent al d'expiració del mandat, sempre que no sigui per un acomiadament procedent.

Si s'acomiada un representant dels treballadors i l'acomiadament és considerat improcedent, serà el treballador qui opti entre si vol ser readmès o indemnitzat i plegar de la feina.

Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència quan es facin acomiadaments col·lectius. A més, tenen un crèdit d'hores mensuals que poden ser utilitzades per a tasques relacionades amb el sindicat.

La vaga

La vaga és un instrument i un dret dels treballadors, per defensar els seus interessos laborals. És una manera de pressionar l'empresa i no només serveix per defensar els drets aconseguits, sinó també per reivindicar-ne de nous. El dret a vaga és un dret fonamental i, per tant, està especialment protegit.

La vaga la poden convocar els treballadors mitjançant una assemblea (acordat per majoria), les seccions sindicals o el comitè d'empresa.

El comitè de vaga és l'òrgan que té la tasca de gestionar la vaga i procurar la negociació i resolució del conflicte. Estarà format per un màxim de 12 treballadors. També tenen la funció de garantir que durant la vaga es presten els serveis necessaris.

Els serveis mínims només cal prestar-los quan la vaga afecta un servei essencial per la comunitat. Els serveis mínims, malgrat que normalment se solen associar als serveis públics, no són el mateix.

Conseqüències de la vaga:

1. La vaga no extingeix en cap cas el contracte dels treballadors sinó que causa suspensió de contracte durant el temps que duri.
2. Els treballadors no tindrem dret a salari i ens trobarem en situació d'alta especial a la Seguretat Social, amb suspensió d'obligació de cotitzar tant per l'empresari com pel treballador.
3. La vaga no incideix sobre la duració de les vacances ni en les 14 festes anuals.
4. El treballador no pot ser sancionat pel simple fet d'anar a la vaga.
5. L'empresari no pot prendre com a represàlia el tancament patronal.
6. L'empresa no pot substituir els vaguistes per altres treballadors aliens a la plantilla.

7. L'empresa no pot preguntar als treballadors si secundaran la vaga, i en cas que ho faci ha de donar l'opció de no contestar la pregunta. L'empresari sí que podrà difondre informació sobre la convocatòria de vaga i les seves conseqüències.
8. Els treballadors que exerceixin coacció o cometin agressions verbals o físiques sobre els esquirols poden ser sancionats disciplinàriament per l'empresa.

La caixa de resistència

La caixa de resistència és una eina fonamental per a la lluita. Experiències com la del sindicalisme basc (ELA i LAB) o del sindicalisme gallec (CIG) demostren que l'articulació d'una caixa de resistència és un instrument solidari central. Per lluitar contra la precarietat, per resistir durant llargues vagues i per tenir un pols contra el poder polític i econòmic, la caixa de resistència és l'eina que necessita el sindicalisme de contrapoder. Només amb les quotes dels afiliats es pot articular aquesta poderosa eina per tal de no dependre de subvencions ni xantatges de les administracions.

