

# GUÍA DE ACCIÓN SINDICAL



## PRESENTACIÓN

La presente guía pretende ser un manual práctico para sindicatos y militantes ante las jugadas de la patronal y tener claro los pasos, para en algunos casos poder anticiparse.

Es una guía creada por militantes sin formación letrada, basada en experiencias propias y ajenas. Carolina, del SOV de Tarragona y David, del SOV de Toledo, entre 2024 y 2025.

Pueden variar los procedimientos según los territorios en los que se aplique la legislación laboral.

### La importancia de estar afiliadx y militar en el sindicato

El estar afiliadx a un sindicato anarcosindicalista, a la CNT-AIT, es un hecho de suma importancia. Desde la CNT-AIT vamos a recibir asesorías, apoyo en piquetes y todo lo relacionado con la acción directa, que es la manera más efectiva de ganar conflictos.

Con tu afiliación y militancia se consigue un sindicato más fuerte, por ende, la confederación se fortalece y la solidaridad y los apoyos serán mayores.

### Las ventajas de tener certificado digital, firma electrónica o clave

Tener alguna de estas herramientas digitales facilita y agiliza mucho los procesos. Por ejemplo, puedes solicitar una inspección de trabajo sin desplazarte (estos procesos suelen hacerse en las capitales de provincia) consultar tu vida laboral, saber si sigues en activo en la empresa, si se te ha dado de alta en la Seguridad Social en la fecha que te han indicado....

Para solicitar y gestionar dichas herramientas dejamos enlaces a las web oficiales:

<https://www.sede.fnmt.gob.es/certificados/persona-fisica>

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/2927>

<https://firmaelectronica.gob.es/>

**FASE I****Empieza tu relación laboral**

Cuando empiezas en un trabajo, ya sea por primera vez o no, es muy importante saber cuál es el puesto que vas a desempeñar. Generalmente las empresas te pintan todo muy bonito, pero cuando empiezas a desarrollar tus funciones compruebas que hay cosas que no te contaron o te intentan meter más funciones de las pactadas.

Es muy importante si el trabajo lo has solicitado a través de algún portal de empleo, que guardes capturas de la oferta, incluso si no ha sido así, que busques si la empresa tiene apartado de empleo en su web y está publicada. Ni que decir de si hay posibilidad de grabar las entrevistas previas.

Cuando te seleccionan para un empleo te tienen que indicar categoría, salario, convenio al que perteneces, fecha de inicio y de fin, en caso de no ser un contrato indefinido, horarios (pueden ser jornadas partidas o continuas), descansos, jornada/s (mañana, tarde, noche o rotativas, fines de semana...).

Tipos de contrato: pueden ser temporal, indefinido, formación en alternancia y formativo para obtención de la práctica profesional.

**Formación, salud y riesgos laborales**

Para el desarrollo laboral dentro de las empresas, estas y la persona contratada están obligadas a realizar cursos de prevención relacionados con la función a desempeñar, así como a una prueba médica que califique a la persona contratada como apta para desarrollar dichas funciones. Además la empresa está obligada a seguir dando formación continua en materia de Riesgos Laborales y ofrecer a la persona contratada análisis médicos anuales, no siendo obligatorios para la persona empleada. La ropa de trabajo y EPI (Equipos de Protección Individual) deben ser acordes con el puesto de trabajo. Tanto la formación, los controles médicos, los EPI y la ropa laboral, deben correr a cargo de la empresa.

La formación ha de impartirse dentro del horario laboral y contará como trabajo efectivo.

En caso de realizarse fuera del horario laboral se deberá compensar el tiempo invertido en formación por el/la trabajador/a.

### Firma de contrato

La firma del contrato se lleva a cabo por las dos partes, empresa y persona contratada.

Es muy frecuente que cuando vamos a firmar el contrato intenten que lo hagamos sin leerlo, y si lo leemos podemos encontrarnos que no se ajusta a lo ofertado o pactado anteriormente, en este caso tenemos dos opciones:

1. **Protestar**, por lo que puede que nos lo subsanen; nos expliquen los motivos de esas variaciones; o puede que consigamos que la empresa lo vea mal y decida no seguir adelante con la contratación.
2. **Firmar**, esperar a que todo esté registrado y formalizado, y acudir al sindicato.

### Alta en la Seguridad Social

Cuando se inicia la actividad laboral se asigna un número de afiliación en un régimen del Sistema de la Seguridad Social, que es obligatorio y será fundamental por ejemplo para ejercer el derecho a recibir prestaciones, pensión, etc.

### Vida laboral

Se trata de un informe emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, entidad gestora de la Seguridad Social que gestiona todo lo relacionado con la afiliación al Sistema (altas, bajas y variación de datos).

Explica el concepto por el que ha cotizado a la Seguridad Social. En primer lugar, puede ser una empresa, identificada con un número que es el Código de Cuenta de Cotización.

Además aparecen otras situaciones asimiladas al alta en las que se ha cotizado.

Por ejemplo la prestación por desempleo (donde se cotiza por una parte), las vacaciones retribuidas y no disfrutadas, el convenio especial, etc.

La fecha de alta es la fecha en que se empieza a cotizar por una situación; cuando le dan de alta en una empresa. Es importante para comprobar que la empresa cumple con su obligación de dar alta a cada trabajador/a y que figure cotizando desde el inicio del contrato.

Igualmente para la baja, finaliza la situación laboral.

**C.T.** es la clave que identifica a efectos de la gestión de la Seguridad Social, la modalidad del contrato de trabajo. Identifica un contrato indefinido a tiempo completo por ejemplo (clave 100), o un contrato a tiempo parcial (clave 200).

**C.T.P.%** identifica el coeficiente de parcialidad sobre la jornada habitual en una empresa o reflejado en un convenio. Si la jornada normal es de ocho horas y has estado trabajando cuatro horas diarias, reflejará un coeficiente del 50%. Esto es importante a la hora de computar los días totales trabajados. Pero para calcular tu pensión se equipara a la cotización de jornada completa.

Existen tramos o categorías profesionales asociadas a los trabajos. La columna G.C. los identifica, y van del 01 al 11.

Para descargar la Vida Laboral:

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/informes+y+certificados/201864>

Descarga de contratos y certificados de empresa vigentes y anteriores:

<https://sede.sepe.gob.es/portalSede/procedimientos-y-servicios/personas/contratos/consulta-datos-contratos>

### **MARCO LEGAL:**

#### **1- Constitución**

#### **2- LOLS**

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11/con>

#### **3- LISOS**

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

#### **4- Estatuto de los Trabajadores**

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

#### **5- Convenio**

<https://expinterweb.mites.gob.es/mapas/consultaAvanzada>

## 6 - Contrato

Contiene información esencial para conocer el tipo de relación que se establecerá.

Los contratos de trabajo pueden hacerse por escrito o verbalmente, aunque el contrato verbal es la excepción. La inmensa mayoría tienen que ser por escrito, firmado por las partes.

Los contratos verbales tienen el problema de probarlos en caso de conflicto con la empresa, pero cuando se presta un servicio a otra persona, bajo sus órdenes, dentro de su organización y por la que se recibe una retribución, la ley indica que se presumirá que existe un contrato laboral.

### Tipos de contrato

#### -Indefinido:

[El contrato de trabajo indefinido](#) se establece sin límite de tiempo y puede ser a jornada completa, parcial o para trabajos fijos discontinuos.

Algunos contratos indefinidos pueden beneficiarse de incentivos de contratación si cumplen ciertos requisitos. Aunque se admiten los contratos verbales es esencial formalizarlos por escrito, especialmente en casos específicos como trabajos a distancia o fijos discontinuos, para garantizar la legalidad y los derechos laborales. Además, la formalización adecuada y la comunicación al SEPE son cruciales para la validez y el reconocimiento del contrato.

Especificaciones a tener en cuenta:

- Si no se cumple con la formalización escrita del contrato cuando es necesaria, se asumirá que este es indefinido y de jornada completa, a menos que se demuestre lo contrario, como indica el Estatuto de los Trabajadores. Durante la relación laboral, ambas partes tienen el derecho de solicitar que el contrato se redacte por escrito.
- Las personas serán consideradas trabajadores fijos, independientemente de cómo se haya establecido originalmente su contrato, si no han sido registradas en la Seguridad Social tras un periodo equivalente al de prueba legal. Esto se aplica a menos que las tareas o servicios contratados muestren claramente que son de duración limitada.
- Después de firmar un contrato, su información debe enviarse al Servicio Público de Empleo Estatal dentro de los siguientes 10 días. En caso de emplear a una persona

con discapacidad, el contrato debe redactarse por escrito, en cuatro copias usando el formato oficial, acompañado de la solicitud para inscribirse en la Seguridad Social y del certificado de discapacidad.

- Para los contratos de trabajo fijos discontinuos, es obligatorio redactarlos conforme a un modelo establecido, especificando la duración estimada del empleo, así como la metodología y orden de convocatoria definidos por el convenio colectivo relevante. También se deben detallar, de manera aproximada, las horas de trabajo esperadas y su distribución.
- En los contratos de teletrabajo, es necesario especificar el lugar donde se desarrollará el trabajo. El acuerdo de teletrabajo debe documentarse por escrito, ya sea al inicio o durante la relación laboral. Además, seguirá las normativas del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores referentes a la copia básica del contrato.
- En los contratos de tiempo parcial, es necesario detallar las horas de trabajo diarias, semanales, mensuales o anuales y cómo se distribuyen. Si no se cumple con esto, se asumirá que el contrato es de jornada completa, a menos que se demuestre que el trabajo es parcial y se especifiquen las horas y su distribución.
- La transformación de contratos temporales a indefinidos, ya sean a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo, debe realizarse por escrito siguiendo el formato del Servicio Público de Empleo Estatal. Además, esta conversión debe ser notificada al Servicio Público de Empleo dentro de los diez días posteriores a su realización.

#### **-Temporal:**

El [contrato temporal](#) establece una relación laboral por un período limitado, detallando las razones y condiciones de su temporalidad y puede ser a tiempo completo o parcial.

Su formalización generalmente es escrita, pero puede ser verbal bajo ciertas circunstancias.

La temporalidad puede surgir por diversas necesidades, incluyendo proyectos específicos, sustituciones o fomento de empleo para ciertos grupos. El abuso de estos contratos puede llevar a su conversión en indefinidos, y existen condiciones específicas para su formalización y registro.

La temporalidad en los contratos puede deberse a necesidades específicas como aumentos en la producción, reemplazos, o fomento del empleo para grupos determinados como personas con discapacidad o mayores de 52 años. También aplica en contextos como la investigación, trabajo en instituciones penitenciarias, o en medidas para jóvenes. Los contratos temporales pueden recibir incentivos si cumplen ciertas condiciones y un uso inapropiado de estos puede resultar en su cambio a indefinidos.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

**-Formación en alternancia:**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Este tipo de contrato se enfoca en que el empleo y la formación se complementen y estén relacionados, bajo acuerdos entre instituciones educativas y empresas, que disfrutarán de bonificaciones en su relación con la seguridad social. El trabajo debe permitir estar conectado con la formación que justifica la contratación.

Se pueden establecer estos contratos formativos con personas que no posean las cualificaciones requeridas para la práctica profesional. Tales contratos son también viables para aquellos con otros estudios pero sin experiencia previa en el mismo sector o nivel formativo. Estos están abiertos a personas de 16 a 30 años dentro de ciertos programas formativos, sin límite de edad para estudios universitarios avanzados, personas con discapacidad o individuos en situación de exclusión social, especialmente en empresas de inserción social.

**-Formativo para la obtención de la práctica profesional:**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Los contratos formativos dirigidos a profesionales en prácticas pueden recibir incentivos. En particular, cuando se contrata a personas con discapacidad de al menos un 33 % de grado reconocido, se aplica una reducción del 50 % en las cuotas de la Seguridad Social del empleador por contingencias comunes durante el tiempo que dure el contrato.

Es necesario formalizar los contratos por escrito. Si esto no se cumple, se considerará que el contrato es indefinido y a tiempo completo, a menos que se demuestre lo contrario. Además, en cualquier momento de la relación laboral, ambas partes pueden solicitar que el contrato se documente por escrito.

Se puede establecer un contrato con aquellos que posean títulos universitarios, de formación profesional de grado medio o superior, o equivalentes en áreas artísticas o deportivas, que los capaciten para realizar una actividad laboral específica, según la ley de cualificaciones y formación profesional..

Tu contrato lo puedes consultar y descargar en la sede de SEPE.

#### **Nómina:**

La nómina puede entregarse a la trabajadora en papel o en formato digital y, en todo caso, su contenido debe ser claro, con fácil comprobación de los conceptos pagados, que deben ir desglosados y permitir el cálculo del importe de cada uno.

Ha de ser entregada en el plazo de 5 días y comprobar que es correcta

El encabezado de la nómina debe incluir obligatoriamente datos fundamentales para identificar a la empresa y a la trabajadora.

De la empresa tiene que aparecer:

Nombre.

CIF.

Código de la cuenta de la Seguridad Social.

De la trabajadora tiene que aparecer:

Nombre y apellidos.

DNI.

Número de la Seguridad Social.

Categoría del puesto de trabajo.

Grupo de cotización.

Antigüedad.

El período de liquidación suele venir indicado debajo del encabezado y debe indicar a qué mes corresponde la nómina y a qué días dentro de ese mes. Tiene que venir indicado también el número de días al que se refiere la nómina.

Tienen que estar reflejadas las percepciones salariales y no salariales.

Las salariales son aquellas retribuciones que recibe la trabajadora por sus servicios. Siempre tienen que estar compuestas por el salario base, y dependiendo del sistema retributivo establecido en el convenio colectivo pueden aparecer otros conceptos como los complementos, los pluses, la antigüedad, etc.

Es recomendable consultar el convenio colectivo para comprobar si se están percibiendo todos los conceptos que se incluyen en él, y además consultar las tablas salariales que suelen aparecer al final del convenio para ver si se está cobrando conforme al puesto que se ocupa.

En el caso de recibir las pagas extraordinarias prorrateadas, deberán venir indicadas como concepto también.

Las percepciones no salariales están compuestas por las dietas, el plus transporte, los suplidos, etc. En general, son las compensaciones de los gastos que se han tenido por trabajar, y suelen estar establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Debajo de los conceptos de los que se compone la nómina están las cotizaciones y retenciones que la empresa tiene que realizar sobre la nómina.

La cotización a la Seguridad Social está compuesta tanto por la cuota obrera como por la cuota patronal. La primera aparece en la nómina, y es la que corre a cargo de la trabajadora, y por ese motivo, el empresario realiza esta deducción del salario. La cuota empresarial también debe aparecer desglosada en la nómina.

Hay distintos tipos de cotización, y vienen desglosados en la nómina: por contingencias comunes, por desempleo, por formación, por horas extra (en el caso de haberse realizado). El porcentaje de esta deducción suele ir indicado en la propia nómina, y depende de la legislación de cada momento.

La retención que se hace del IRPF es un pago a cuenta que se adelanta respecto de la declaración de la renta del año siguiente. La empresa adelanta el pago de ese porcentaje en nombre de la trabajadora (porque se lo ha retenido de la nómina) y lo ingresa en Hacienda. El porcentaje de retención dependerá del tipo de contrato y de las circunstancias personales de la trabajadora.

El salario bruto es la suma de todas las percepciones salariales y no salariales. Normalmente figura en la nómina especificado como el total de los devengos.

A este salario bruto hay que descontarle el total de las deducciones, que están compuestas por la cotización y la retención anteriormente mencionadas.

Para saber cuánto es lo que la empresa efectivamente ingresará a la trabajadora en su cuenta corriente hay que tener en cuenta el salario neto, que es el resultado de restar al salario bruto las deducciones.

Es común que se piense que el salario está compuesto únicamente por el salario neto. Pero el salario real es el bruto, ya que esas deducciones son parte del salario, y gracias a ellas se tiene derecho a percibir las prestaciones de la Seguridad Social o por desempleo, y con las retenciones de IRPF se ajustará la declaración anual de la Renta.

En la parte inferior de la nómina vienen indicadas las bases de cotización, que sirven para calcular, sobre todo, las futuras prestaciones a las que se puede tener derecho.

Actualmente, para el cálculo de estas bases de cotización se tienen en cuenta todos los conceptos de las percepciones que se reciben, incluyendo todos los conceptos de la nómina, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Normalmente viene desglosado en la base para contingencias comunes, contingencias profesionales, Además viene indicada la base que se tiene en cuenta a efectos de las retenciones del IRPF.

Aunque la trabajadora firme la nómina, o la reciba por medios electrónicos y se le ingrese la cantidad mediante transferencia bancaria, esto no supone su aceptación, y si la trabajadora no está conforme con la cantidad recibida, podrá reclamarla.

Lamentablemente, muchas empresas pagan parte del salario en negro, es decir, fuera de la nómina y de esta forma se ahorran, entre otros gastos, el coste de las cotizaciones que debe realizar la empresa.

Esto perjudica enormemente a la trabajadora, puesto que ve reducidas sus bases de cotización y a la hora de recibir prestaciones, como por ejemplo el paro, las incapacidades o la jubilación, éstas se calculan en función de la nómina oficial y no la retribución real que el empresario ha pagado a la trabajadora.

## **8-Período de prueba**

Según el art. 14 del [ET](#), el periodo de prueba ha de cumplir las siguientes características:

- *Establecimiento optativo.*
- *Deber reflejarse por escrito en el contrato.*
- *Duración máxima según convenios colectivos.*
- *Mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.*

- *Se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.*
- *Computa a efectos de antigüedad.*
- *Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.*
- *No se podrá establecer cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.*
- El período de prueba no es obligatorio y, en caso de establecerse, se debe poner por escrito en el contrato. En defecto de acuerdo en el convenio colectivo, la duración del período de prueba no puede exceder de 6 meses en el caso de técnicas tituladas, o de 2 meses para el resto de trabajadoras. En las empresas de menos de 25 trabajadoras el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para aquellas que no sean técnicas tituladas.
- Contratos temporales concertados por tiempo no superior a 6 meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
- Durante este período, l@s trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.
- Será nulo el pacto que establezca período de prueba si l@s trabajadores han desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Una vez superado el período de prueba, el tiempo de los servicios prestados computará en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### 9- Marco sancionador: Infracciones y sanciones en el orden social

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Las infracciones y sanciones en el orden social se encuentran reguladas en el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) (en adelante, LISOS).

Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales, tipificadas y sancionadas de conformidad a la citada Ley.

Infracciones en : materia laboral, seguridad e higiene y salud laborales, infracciones en materia de Seguridad Social, infracciones de los empresarios, de los trabajadores, de las mutuas patronales de accidentes de trabajo, de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión, infracciones en materia de empleo y en materia de emigración , movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.

## **FASE II**

### **Cuota sindical**

La cuota sindical es una parte fundamental para el funcionamiento del sindicato y de toda la organización. Una parte de esa cuota para para la AIT, otra para el Confederal y la parte mayor para el propio sindicato. Con esta cuota se consigue hacer frente a los gastos comunes (alquileres, luz, telefonía e internet, fotocopias, cartelería, pancartas, banderas.....) Los sindicatos además se financian por medio de otras acciones, venta de camisetas, de libros, actos, etc. Es muy importante recordar que en la CNT-AIT no hay liberados ni nadie a sueldo de los sindicatos, nadie se lucra de nuestras cuotas. El pago se puede hacer de manera directa al sindicato, bien en mano o por transferencia o pidiéndole a la empresa que sea quien hace el pago, descontándonos la cantidad indicada de nuestra nómina.

### **La sección sindical**

La manera de organizarse la CNT-AIT en una empresa es mediante una sección sindical, que es el conjunto afiliad@s a CNT-AIT dentro de una empresa concreta.

Si la empresa es de las que emplean la represión inmediatamente, la sección puede decidir trabajar en “la clandestinidad”. Si la empresa respeta la libertad y la acción sindical, la sección actúa abiertamente. Todas las secciones sindicales de CNT-AIT funcionan mediante asamblea. Esa asamblea nombra una persona delegada como portavoz de sus compañer@s en la empresa. Una portavocía que únicamente emite el mandato asambleario de su sección sindical, es decir, que transmite los acuerdos de la sección a la empresa.

### **Creación de la sección sindical de CNT-AIT en la empresa**

La normativa que regula las legalizaciones de los sindicatos y las secciones sindicales es la ley Orgánica de libertad sindical, la LOLS. En su título II, artículo 4, trata de esto. Cabe destacar que la autoridad laboral competente, en este caso la conserjería de trabajo del gobierno autónomo, es obligada a, en el plazo de diez días, dar publicidad del depósito hecho en el boletín provincial correspondiente, y los veinte días hábiles se tendrá

capacidad jurídica y operativa. Aunque la LOLS hable en esto de las legalizaciones de los sindicatos no hay ninguna razón para pensar que esto mismo no valga para las secciones sindicales, máxime cuando las secciones sindicales tienen unos derechos que las empresas han de soportar, y por tanto, son ENTES JURÍDICOS.

Así mismo es necesario dar conocimiento a la autoridad laboral de la constitución de las secciones sindicales.

Aunque con el Acta de Constitución es suficiente para estar legalizados, es conveniente poner unos estatutos – que bien pudieran ser los de la CNT-AIT – por los cuales se va a regir la sección sindical.

Hay algo a tener en cuenta: en la medida en que los derechos atribuidos a la sección en la ley no dependen de ninguno de estos datos, es obvio que su control empresarial no resulta legal y constitucionalmente exigible. De ahí que se exija la comunicación de la constitución de la sección sindical por alguien apoderado del sindicato a los efectos de notificar al empresario el nacimiento de unos derechos que este debe de soportar y la comunicación de la persona que ha sido designada delegado sindical, a los mismos efectos, pero que no resulta necesario comunicar más datos sobre los cuales el empresario no tenga que soportar ninguna carga ni gravamen, en cuanto a ejercicio de derechos.

Viene esto a cuento por cuanto es de suponer que encontraremos pegas por parte de las empresas a la hora de admitir las secciones sindicales de la CNT-AIT. Cuando a la empresa se le dé el escrito donde se comunica que se ha constituido la sección sindical de CNT - AIT, hay que hacerles firmar un RECIBI; se les entrega una carta que tenemos preparada al efecto y se les comunica que como delegados sindicales tienen una garantías que vienen recogidas en el artículo 68 del estatuto de los Trabajadores (Documento nº3) si se niegan a firmar la comunicación se les puede entregar esta delante de dos testigos; basta que estos dos testigos firmen la carta y estén presentes en el acto de entrega. Como último recurso tenemos el enviar la notificación vía notarial.

Si de entrada la empresa accede a la aceptación de las garantías sindicales al delegado sindical, estas se han de pedir por escrito, para que conste el reconocimiento de la empresa y para que podamos darlos a conocer dentro de la confederación, y esto es muy importante, cada sección sindical nuestra es un mazazo a los comités de empresa, Pero si la empresa, por los motivos que sean, se niega a conceder dichas garantías entonces hay que demandarles por la vía judicial, para lo que

Señalando algunos aspectos importantes, como es que no se puede pedir, por parte de la empresa, la afiliación a un sindicato, pues atenta al artículo 16 de la constitución, en el que se dice que nadie puede ser obligado a declarar sobre su afiliación sindical. Tampoco es imprescindible tener un número determinado de afiliados para poder legalizar una sección sindical.

Lo anteriormente señalado nos da una amplitud de posibilidades inmensas. El no tener que declarar el número de afiliados nos deja la puerta abierta a que en ciertas empresas en que se exige un número determinado de afiliados para poder tener un delegado sindical, podamos tenerlo sin necesidad de llegar a ese tope

Interesa leer contenido de LOLS: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11/con>

### **Denuncia ante Inspección de Trabajo**

Cualquier persona puede interponer denuncia ante inspección de trabajo, y aunque hay una forma de hacerlo de manera anónima, es más recomendable hacerlo aportando los datos, pues de esta manera Inspección de Trabajo nos va a ir informando del procedimiento. Aun poniendo los datos, se presupone que Inspección de Trabajo se presenta ante la empresa diciendo que actúa por orden de servicio (algo así como un: pasaba por aquí) y “garantiza” la confidencialidad de la persona denunciante.

Para interponer denuncia hay que facilitar todos los datos posibles, es muy importante recopilar imágenes, vídeos, hacer fotos de los fichajes, del organigrama empresarial, de los supuestos riesgos y carencias... Una vez tengamos material suficiente, hay que descargar un formulario y presentarlo con un escrito que detalle claramente los hechos, se pueden adjuntar los folios que sean necesarios para explicar bien los hechos, por ejemplo: No se cumplen los horarios, el comedor tiene suciedad, los vestuarios son mixtos, hay peligros de caída, explosión, o electrocución sin señalizar... además de intentar formar una guía para el o la inspectora que vaya, de tipo: La empresa tiene 4.000 metros cuadrados, de los cuales 500 están contruidos en dos plantas, al fondo se encuentra la sección de lijado, las oficinas están en la primera planta... etc. Para hacer este procedimiento, es muy recomendable lo indicado en el apartado de Certificado Digital, pues podemos presentar denuncia a cualquier hora, aunque esté cerrado, y nos indicará la fecha a la que lo hemos presentado.

Los hechos que normalmente se deben denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: los incumplimientos en situaciones de materia de riesgos laborales, salud en el trabajo, incumplimiento de los horarios, la jornada de trabajo, los descansos, las vacaciones, discriminaciones, fraudes a la Seguridad Social o al Servicio de Empleo, problemas con las cotizaciones, etc y en definitiva todos los contrarios a la LISOS (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>).

Y se deben denunciar en los Juzgados de lo Social: despidos , sanciones, reclamaciones de cantidad, extinciones del contrato por impagos de la empresa, modificaciones de las condiciones de trabajo, reclamación de derechos, etc.

El enlace para presentar denuncia en Inspección de Trabajo es el siguiente:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion al Ciudadano/FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion%20al%20Ciudadano/FORMULARIOS/index.html)

## La huelga

La huelga es un [derecho fundamental](#) que se reconoce en la [Constitución Española](#), como forma de defender los intereses generalmente laborales.

En la actualidad, la huelga se regula en el [Real Decreto Ley 17/1977 del 4 de marzo de ese año, sobre Relaciones de Trabajo](#). Y se reinterpreta en la [sentencia](#) del [Tribunal Constitucional](#) 11/1981 del 8 de abril de ese año.

Podríamos decir que el derecho a huelga es un único derecho fundamental que no tiene un desarrollo por medio de ley orgánica y no se encuentra bien regulado.

Se considera huelga la interrupción del trabajo colectivo que se relaciona con los intereses profesionales y laborales de los empleados de forma directa. Realmente su aplicación es colectiva, como los derechos corresponden a cada trabajador de forma individual, y pueden sumarse o no a la huelga anunciada.

En su forma individual, la huelga es el derecho del trabajador de reclamar, dejando de realizar sus tareas de forma transitoria sin que por ello la empresa lo sancione. En ese tiempo no debe ocuparse trabajando en otra labor o dependencia. Debe dejar de trabajar y no impedir que otros lo hagan, si así lo desean.

El Código Penal considera delito al hecho de impedir o limitar el derecho a huelga atribuyendo penas de prisión y multas.

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

[Artículo 315.1 del Código Penal](#)

### ¿Quiénes pueden ejercer el derecho a huelga?

Este derecho a huelga se reconoce a l@s trabajadores [por cuenta ajena](#), que se encuentran en una relación laboral en el ámbito privado o público. Quedan excluidos l@s trabajador@s autónom@s, l@s [jubilad@s](#) y l@s [desemplead@s](#).

Aunque se trate de un derecho individual, se lleva adelante de manera colectiva por acuerdo entre l@s trabajador@s. Una persona de forma individual y unilateral no puede realizar una huelga si de forma previa no ha sido convocada de manera colectiva.

### FASE III

#### Despido

El despido es el acto que ejerce el patrón o la empresa contra la persona asalariada, existen distintos tipos de despidos:

Procedente: Pueden ser por causas objetivas (por ejemplo económicas, jubilación del empleador y/o cese de actividad, motivos disciplinarios, etc).

Improcedente: Cuando no existe ninguna de las causas anteriores. Puede saldarse con la correspondiente compensación económica según el Estatuto de los Trabajadores, o puede incluso llegar a ser declarado nulo si se recurre en sede judicial, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la readmisión y el empleador la obligación de readmitirle en su mismo puesto y condiciones.

#### Liquidación o Finiquito, e indemnización y diferencia entre ambos

La liquidación o finiquito es un documento que la empresa debe entregar al trabajador en el momento en que finaliza la relación laboral entre ambos, donde ha de reflejarse de manera desglosada el importe correspondiente al salario generado desde la última nómina, las vacaciones pendientes de disfrutar o la parte correspondiente a las pagas extras.

La indemnización por despido es una compensación que se abona al trabajador ante la resolución de su contrato de trabajo por una causa ajena a su voluntad, de X días por año trabajado, en función del tipo de despido.

#### Procedimiento monitorio

Se trata de un procedimiento judicial que se caracteriza por ser una vía rápida y ágil para la reclamación de deudas de carácter dinerario, que no exceda de 15000 euros, derivadas de la relación laboral del empleado frente al empresario que no se encuentre en situación de concurso.

Puede solicitarlo cualquier ciudadano@ con o sin abogad@, procurador/a.

<https://sedejudicial.justicia.es/-/procedimiento-monitorio-en-la-jurisdccion-social?inheritRedirect=true&redirect=%2Fweb%2Fguest%2Ftramites>

### **Demanda a la empresa**

La demanda es un escrito que se presenta con nuestras reivindicaciones a la empresa. Bien sea por despido (en este caso tenemos 20 días hábiles para presentarla desde el día que causamos baja en la empresa) Cantidades o cualquier otra cuestión, esto por lo general se presenta si en conciliación no ha habido acuerdo.

### **Consulta de jurisprudencia**

Cuando nos vamos a enfrentar a una empresa en los juzgados es interesante saber qué juez o jueza se ha asignado al caso, así podemos hacer un “estudio” de su manera de proceder, viendo si suele tirar hacia la parte empleada o hacia la empleadora, para esto podemos ir a la página <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> y buscar por el nombre de dicha persona. En ese mismo buscador podemos buscar jurisprudencias sobre casos similares al nuestro, en el que la sentencia haya sido favorable a la parte empleada, y podemos presentarlo en sala (juzgado) como prueba.

### **Asistencia letrada**

La asistencia letrada es ir al juicio acompañado o acompañada de abogado o abogada. Es la persona que nos va a acompañar durante todo el proceso, desde conciliación hasta el TSJ si es necesario, generalmente los sindicatos cuentan con abogados experimentados en temas laborales y los ponen al servicio de sus afiliados. En los juicios por cantidades o despidos no es obligatorio asistir con asistencia letrada, podemos ejercer ese derecho en primera persona, a esto lo denominaremos Autorepresentación.

### **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**

La LISOS es una ley que, además de las indemnizaciones propias del despido o represión laboral, nos da la opción de pedir otras. Esta ley cataloga las faltas cometidas por la empresa como leves, graves y muy graves, teniendo cada una de ellas una horquilla de cantidades indemnizatorias. Es una ley muy extensa y que abarca muchas materias, por lo que antes de presentar papeleta de conciliación o demanda, es interesante repasar y ver si se ajusta a nuestro caso. Si así fuera, podemos reclamar esas cantidades mencionadas.

### **Auto-representación (sin asistencia letrada)**

Si no creemos ni queremos alimentar el sistema jurídico, en especial el laboral, tenemos la opción de representarnos a nosotras mismas en caso de ir a juicio. Esto es algo que a

los jueces no les gusta, y se encargan de recordarlo en los momentos antes del juicio, intentando que renunciemos a esta opción, aplacemos el juicio y volvamos con un letrado o letrada. Para evitar problemas podemos informar al juzgado de que iremos sin letrada, una manera de hacerlo es a través del Decanato del juzgado, escribiendoles y diciendo nuestra voluntad de autorepresentación, en la cabecera del escrito debe ir al juzgado que se remite así como el número de procedimiento.

### **Ante un despido hay que tener en cuenta**

En caso de que no te entreguen la carta de despido, si el despido es verbal y no se ha realizado delante de testig@s, o no se ha grabado la conversación, deberás acudir a tu puesto de trabajo ya que en caso contrario puede interpretarse como una baja o cese voluntario. De esta forma evitarás que la empresa te acuse de abandono del puesto de trabajo y pueda suponerse un motivo de despido disciplinario.

Una vez probada la existencia de la comunicación del despido, en caso de que no estemos conformes con su causa, se han de seguir los siguientes pasos para reclamar:

### **Presentación papeleta de Conciliación**

La papeleta de conciliación se presenta ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la provincia donde trabajamos (Según el territorio en el que se presente puede tener otro nombre). No siempre tiene que ser por motivos de despido, también se puede presentar si la empresa incumple su parte, especialmente en la parte económica, bien porque se nos paga menos de lo que acordamos o porque no se paga según el puesto que desempeñamos y se nos tiene en una categoría laboral inferior. Con el certificado digital se puede presentar online o hacerlo de manera presencial en la oficina de la provincia en cuestión. En unos 20 días las dos partes serán llamadas para, con mediadores por medio, intentar llegar a un acuerdo antes de empezar un proceso judicial, en caso de así quererlo la parte reclamante. En caso de despido hay que presentarla antes de los 20 días hábiles después de la fecha del despido (a descontar si nos quedan vacaciones por disfrutar tras el despido).

### **La demanda**

Si en conciliación no hemos llegado a un acuerdo que nos satisfaga ya podemos pasar a presentar la demanda. (También se puede presentar cuando presentemos la papeleta de conciliación, pero de esa manera la empresa puede ver por dónde vamos a ir) Esto es algo más complejo, si lo hacemos a través de letrado o letrada, habrá que facilitarle todos los datos (contratos, nóminas, grabaciones y fotos si las hay, lo que reclamamos etc. En caso de querer presentar demanda sin asistencia letrada lo ideal es buscar ejemplos y

adaptarlos a nuestro caso, no escatimaremos en meter pruebas, pues en el juicio se trata de eso, de probar que la empresa ha incumplido en la materia que quiera que la estemos demandando. En sala hay que llevar preferiblemente tres copias, una para ti, otra para la parte demandada y otra para el juez o jueza. Las pruebas que se aportan tienen que ir foliadas o numeradas.

### **Acto de Conciliación**

Generalmente unos minutos antes de la hora del proceso se te llamará junto a tu letrado, si lo llevas y los letrados de la parte contraria para intentar llegar a un acuerdo y evitar el juicio, puedes escuchar lo que la empresa ofrece, si ofrece algo, o directamente decir que no tienes interés en llegar a acuerdo ninguno que no sea lo que se reclama en la demanda.

### **Acción directa**

La acción directa es la mejor herramienta de la que dispone el anarcosindicalismo a la hora de enfrentar conflictos, se puede hacer en forma de piquetes en el centro de trabajo, así como en las sedes de clientes y proveedores. Antes de iniciarlas es conveniente anunciar a la empresa que se ha iniciado conflicto y los motivos que han llevado a ello, igualmente a clientes y proveedores, haciéndoles cómplices de la situación en caso de inacción por su parte. También se pueden realizar campañas en redes sociales para dejarles reseñas negativas, envío de correos electrónicos, llamadas, pegadas de carteles... Así como darle visibilidad en nuestras redes y páginas webs. Es conveniente, para que llegue al máximo de compañeros y compañeras, tanto en el estado como fuera, tramitar estos conflictos de manera orgánica, en nuestra nube e informando a otros sindicatos y secciones. Para esto nos podemos valer de la Secretaría de Acción Sindical del CNG que en el momento esté operativa.

### **Juicio**

Hay que intentar en todo momento mantener la calma, y ante cualquier prueba que el juez o jueza nos deniegue, formalizar protesta y pedir que así conste en el auto del procedimiento, por si se pierde y se quiere recurrir a una instancia superior. Igualmente se puede pedir la grabación del procedimiento, que nos harán llegar en DVD o a través de un enlace de descarga.

Medios de prueba válidos para el juicio:

Para el /la trabajador/a casi cualquier medio de prueba es válido para poder acreditar aquellos hechos que nos resulten de interés; documental, grabaciones, e-mails, whatsapp, testifical de trabajadores, clientes o proveedores, empresas colaboradoras. No se

admitirán pruebas que tuvieran su origen o se hubieran obtenido directa o indirectamente mediante procedimientos que supongan la violación de derechos fundamentales o libertades públicas.

### Sentencia

La sentencia se comunica a tu letrado/a, y es él mismo quien te lo comunica a ti, si has ido acompañado de el mismo. En caso de haber ejercido autorepresentación es recomendable darse de alta, con certificado digital o cualquier otro método válido, en la plataforma DEHU (<https://dehu.redsara.es/>) y cuando haya sentencia te llegará una notificación, logueándote en dicha plataforma podrás descargar la sentencia así como todos los documentos que se presentaron como pruebas por ambas partes.

### Recurso de sentencia ante el TSJ

Si pierdes el juicio y quieres recurrir la sentencia tienes que acudir al TSJ, para este trámite si es necesario contar con un/a letrado/a, aunque hayas ejercido autorepresentación, puedes buscar algún abogado que quiera recurrir la sentencia. El plazo es muy corto por lo que hay que darse cierta prisa, ya que no todos los letrados/as están interesados/as en presentar recurso, menos aún si no nos han acompañado durante el procedimiento. Hay que presentarle al abogado todo el material de el que dispongamos, demanda, sentencia, pruebas que presentamos en su día, las que nos hemos descargado de DEHU, vídeo del procedimiento...

### Readmisión o indemnización:

La sentencia firme tendrá como resultado:

- **Despido nulo**, que se da cuando hay una vulneración de derechos fundamentales y de las libertades públicas o de algunos hechos regulados por ley (protección a la maternidad, cuidado de menor, actividad sindical,...). La empresa tendrá que readmitir al trabajador/a y abonar los salarios impagados. Cabe además reclamar indemnización por daños morales, basándose en la vulneración de esos derechos fundamentales.
- **Despido procedente**, dando por legal y válido el despido. La indemnización.
- **Despido improcedente**, por no ajustarse a la legislación laboral. En este caso la empresa deberá pagar indemnización de 45 días por año trabajado o su fracción en los años trabajados antes de febrero 2012, y 33 días por año trabajado después de esta fecha.

Aquí cabría reclamar una indemnización adicional y restaurativa cuando se genere un plus de daño al trabajador (despido con mala fe y abuso de derecho por parte de la empresa a quien sale ventajoso el precio del despido).

#### **Salarios de tramitación.**

En caso de pedir nulidad del despido y ganar la readmisión a la empresa, serían los salarios dejados de percibir desde que se nos despidió hasta que volvamos a reincorporarnos a la empresa. De estos habría que descontar la indemnización por despido, las prestaciones por desempleo que hayamos podido recibir y los salarios que hemos cobrado en otras empresas entre medias del periodo citado.