



**CONOCE TUS  
DERECHOS Y COMO  
DEFENDERLOS**

En cada trabajo, hay un “**convenio colectivo**” que regula legalmente las condiciones de trabajo. Los convenios pueden ser de la empresa, o del sector, tipo de trabajo (madera, construcción, hostelería, etc.). Si en tu empresa no hay convenio propio, tienes que mirar si a nivel provincial tienes uno de tu sector, si no lo hay puede que haya a nivel autonómico (Andalucía, Aragón, etc.), y si no, a nivel de todo el país. Si tampoco lo hay, entonces tu trabajo se rige bajo el Estatuto de los Trabajadores, normativa básica que se aplica en la mayor parte del mundo, España incluido, con sus correspondientes adaptaciones legislativas. Por ley se establece la jornada de 40 horas semanales.

Para trabajar hay que tener un **contrato**. Si bien este puede ser verbal si no supera las cuatro semanas, se recomienda que esté por escrito, donde en caso de abusos, se pueda tener mayor respaldo de cara a que un juez pueda ver la documentación escrita y no valorar quien dice la verdad en una conversación oral donde cada uno cuenta una versión distinta. En muchos casos la ley establece que el escrito debe ser obligatorio: en contratos de prácticas, de formación, a tiempo parcial, los fijos-discontinuos, sustitución, inserción laboral, trabajo en el extranjero para una empresa con sede en España, o cuando expresamente la ley así lo diga. A las cuatro semanas debe haber contrato fijo siempre; si no lo tienes en contra de tu voluntad, no desesperes: es una obligación de la empresa que se cumpla ese plazo. Si hay período de prueba, debe aparecer mencionado en el contrato y su duración varía según el convenio, si no se dice nada, éste oscila entre seis si son trabajadores titulados o dos meses para el resto, un mes para aquellos que tengan un contrato de duración temporal menor de seis meses, y tres meses si la plantilla es de menos de 25 trabajadores. Los derechos laborales son los mismos, pero te pueden despedir sin preaviso y sin justificación alguna, pero debe pagarte los días trabajados. Los contratos son registrados en el Registro de tu correspondiente autoridad laboral (Ministerio de Empleo, Secretaría General de Empleo de la Junta de Andalucía...), se recomienda ir al INEM a pedir copia sellada y también a la Seguridad Social a ver si se te ha dado de alta.

**Tipos de contrato: formativos y de prácticas; de duración determinada** (por obra y servicio, interinos, sustitución, eventual por circunstancias de producción...) que tiene fecha de fin; el de **tiempo parcial**, que tiene menos tiempo del establecido regularmente y que echa unas horas a la semana, mes o año; el **indefinido**, que está en el trabajo hasta que se jubile o sea despedido por alguna razón legal; los **fijos discontinuos** que son aquellos que trabajan solo durante un período del año, pero que están agarrados a la plantilla de forma permanente. Hay otros tipos de contratos más especiales, incluidos los encuadrados en alguna campaña de contratación contra el paro, pero estos son los principales.

En el contrato debe aparecer la identidad del contratado y del contratante; la fecha de su comienzo y duración; la categoría profesional de tu puesto de trabajo; la cuantía del salario base y sus complementos; la duración y distribución de la jornada laboral; las vacaciones correspondientes; el convenio colectivo; el plazo de preaviso.

Si existen incumplimientos de las condiciones de trabajo, se puede denunciar a la **Inspección del Trabajo**. Asimismo se puede hacer a la **Inspección de Salud** aquellos incumplimientos sobre seguridad, higiene y salud.

En la **nómina**, el sueldo que recibimos cada mes en la mayoría de nuestros casos, podemos ver el nombre de la empresa (que puede ser de alguien o de una “sociedad”), su dirección, su inscripción en la Seguridad Social, y su identificación fiscal, el CIF. Mientras tanto, por parte del trabajador, aparece su nombre y apellidos, la categoría profesional por el cual la empresa le contrata (y debe constar en el contrato), el grupo de cotización (en el que se determina lo que se cotiza a la Seguridad Social o “el paro”), el número de afiliación a la Seguridad Social, el DNI o NIF (carnet de identidad) del trabajador, la fecha de alta en el que se inscribe y comienza a trabajar en la empresa, el período de liquidación (los días que te pagan), y el total de días (que son los días naturales de dicho período). Debes recibir un papel de la nómina, como prueba. El salario lo percibes en una fecha determinada. Puedes solicitar un anticipo en cualquier momento, y percibirlo si la empresa puede.

Los **conceptos de la nómina** son: 1) El **Salario Base**, que es el que te corresponde por la categoría profesional que se debe describir en el convenio colectivo acordado, sin complementos salariales. Si no se refleja o no hay convenio, se basa en torno al Salario Mínimo Interprofesional. 2) **Plus por convenio**, que son los complementos que se incluyen según convenio. 3) **Plus por Antigüedad**, que es el complemento que se percibe desde el momento que ingresaste por primera vez en la empresa. 4) **Plus por nocturnidad**, que es el complemento que percibes por la incomodidad de trabajar por la noche. 5) **Plus por peligrosidad o toxicidad**, que es el complemento que se percibe por el peligro que inevitablemente se corre en determinados trabajos. 6) **Horas extraordinarias**, que es lo que te pagan por las horas trabajadas por encima de las estipuladas por el convenio. 7) **Gratificaciones extraordinarias**, que son aquellas pagas que la empresa está obligada a pagar al trabajador, tal como aquellas dos pagas extraordinarias extras que se deben pagar cada año. El total de la nómina, con el salario base y sus complementos, se denomina “**total devengado**”, en fecha determinada.

Hay **pluses no salariales**, que no tienen devengos ni reducciones al no ser salario: plus por transporte, indemnizaciones, prestaciones de la Seguridad Social...

La nómina tiene ciertas **retenciones y deducciones** (restas) por los siguientes conceptos: 1) Contingencias comunes, lo que se paga a la Seguridad Social (4,7% por parte del trabajador). 2) Desempleo, que se destina al fondo que sirve para las ayudas de cuando se está en el paro, la cantidad varía en torno a lo que has cotizado de media a la Seguridad Social en los últimos 180 días. 3) Formación profesional, lo que se destina a tu formación laboral (0,1%). 3) IRPF, lo que va a Hacienda, se calcula en torno a un porcentaje variable en cada situación personal, sobre el total de lo que se cobra en la nómina. Al final hay un Total a Deducir, que es lo que se descuenta.

Hay distintas formas de **terminar con el trabajo**: por mutuo acuerdo; fin del contrato; jubilación; fallecimiento; fuerza mayor; invalidez; marcha del trabajador; y despido. El despido puede ser procedente (según la normativa), disciplinario (por alguna violación cometida por el trabajador), improcedente (fuera de lo marcado por la legislación o el convenio, se da una indemnización). Si el despido es nulo, es que la empresa ha cometido una violación contra derechos fundamentales y es el trabajador quien decide si volver a trabajar en la empresa o percibir una indemnización. Si te quieres ir de la empresa por voluntad propia, debes avisar con unos días de antelación marcado por el convenio, y si éste no dice nada, con 15 días de antelación. Preavisa con dos papeles, uno para la empresa, y otro para ti, debidamente sellado o firmado por la empresa. Si no preavisas, es una falta grave y te descuentan de los días que te deben pagar en el finiquito, si bien puedes retractarte de la baja voluntaria antes de que llegue el día en el que definitivamente ya no vayas a trabajar. La empresa debe preavisar a los trabajadores que quiere despedir con una antelación estipulada en el convenio colectivo, o en su defecto, de 15 días a contar desde el momento que se da la carta de despido, a excepción de los contratos menores de un año de duración, en los períodos de prueba y en los contratos temporales o por obra.

En los **contratos por obra o duración determinada, no pueden sustituirte por otro trabajador**, es algo muy ilegal, declarado por el ET, ya que esos contratos se deben corresponder con la realidad, y si continúa en el puesto otro tras el fin de tu contrato, es que en realidad ese trabajo no es por obra ni por un período, y por tanto es un falso contrato, siendo realmente un contrato de duración indefinida. Si te vas por despido disciplinario, sí pueden contratar a otro que te sustituya.

En todos los fines de relación laboral hay que firmar un **finiquito**, que es lo que te queda pendiente de pagar en dicha relación laboral, en general lo que se le debe al trabajador durante su trabajo. No es una indemnización. Se te paga los sueldos pendientes si alguno no se ha pagado, los días del último mes, las vacaciones no disfrutadas, pagas extras, horas extras, complementos, y la indemnización si ha sido improcedente o por alguna otra razón. Si la cantidad que ofrece el empresario no se ajusta a la realidad, no debes firmarlo, salvo que necesites esa cantidad en ese momento, pero en tal caso firmas como “No Conforme” o “NC”, que es la forma de decir que coges esa parte de la cantidad, pero que falta aún más de dicha cantidad. Puedes poner un símbolo grande a la derecha de la cifra que dicen que te entregan, para evitar que añadan, a posteriori, un número más, como diciendo que te han pagado más. Cuando firmas el finiquito, reconoces que la empresa ya no te debe nada, por eso no debes firmarlo si luego en la realidad aún te debe algo. Pide siempre una copia para ti del finiquito.

En los despidos, cuando hay desacuerdos, antes de demandar y hacer un juicio, se puede hacer un **“acto de conciliación”**, se reclama en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (**SEMAC**), desde entonces se reanuda los plazos para presentar demanda desde el día del acto de conciliación (15 días). En el acto de

conciliación pueden llegar voluntariamente a un acuerdo entre trabajador(es) y empresa.

Los **EREs** son los Expedientes de Regulación de Empleo: los hace la empresa, supuestamente por alguna causa o fuerza mayor, que les obliga a remodelar su plantilla: reduciendo sueldos, horas de trabajo, e incluso con despidos. Los ERTE son los temporales (un año máximo), esas medidas incluidas la de despidos, se quitan cuando pasa un tiempo, y por tanto vuelven los trabajadores despedidos, los sueldos y las jornadas normales.

Cuando se despide por causas o fuerza mayor o por razones objetivas, y la empresa no tiene suficiente dinero, hay un fondo público llamado **FOGASA** (Fondo de Garantía Salarial), para pagar a los trabajadores, eso sí, en un porcentaje mucho más reducido: se hace como en las indemnizaciones, pero con 20 días en el caso de trabajadores individuales, o 30 en el caso de grupo de trabajadores. No puede superar el triple del Salario Mínimo, ni el tope de una anualidad. En algunos caso lo paga todo el Fondo, pero normalmente hay un reparto de los gastos entre la empresa y el Fondo.

Para hacer **cálculos** de cosas que se perciben al año y no se ha cobrado hay que recurrir a la regla de tres usando las cifras que se dan en el convenio o el ET (Estatuto de Trabajadores). En el convenio suele aparecer lo que se paga por los días y las horas que se echa en el trabajo, o lo que percibe anualmente. Para calcular las indemnizaciones se debe coger las doce nóminas del último año, sumarlas, luego sumar las dos pagas extras anuales, y con su resultado dividirlo por 365. O 30.45 si va por mes. Si te han despedido por causas objetivas o fuerza mayor, se te deben 20 días por año trabajado o doce meses; si tu contrato es posterior al 12 de Febrero de 2012 cobras 33 días por año, y si es anterior o así lo dice el convenio, son 45 días. Aunque tengas más años, no puedes cobrar más de doce mensualidades en el caso de los 20 días, o 24 mensualidades en el de 33 ó 45. Las reducciones de jornada por fuerza mayor no cuentan; se debe contar todo como si hubieras trabajado esos días. Por contrato temporal depende del año, oscila entre 8 a 12 días por año.

Los **salarios de tramitación** son aquellos que durante un juicio por despido se perciben desde el día del despido hasta el de la sentencia. Son días que no se ha trabajado, pero si se da la razón al trabajador y éste vuelve a la empresa, por no ser su responsabilidad, debía cobrar esos días. Esto se daba en los despidos improcedentes y nulos. Tras la última reforma laboral (12 de Febrero 2012), solo se dan en los despidos nulos, en los improcedentes cuando la empresa decida la vuelta del trabajador, y en los casos de representantes de trabajadores.

En las **denuncias y demandas**, tienes un año de **plazo** para presentar una demanda por impago. En los despidos, 20 días sin contar los festivos. Por sanciones en el trabajo, cambios de condiciones laborales, desacuerdos en vacaciones, 20 días. Por una categoría profesional indebida, un año. Conflictos sobre la Seguridad Social, 30

días. Violación de derechos fundamentales o de la libertad sindical, un año. Denuncias por accidentes de trabajo 1 año por lo Social, 6 meses por lo Penal (los más graves). Reclamaciones al FOGASA un año desde el día del Acto de Conciliación, sentencia o resolución de la autoridad laboral. Las denuncias por cuestiones laborales van por lo Social; cuando no son laborales, sino cosas como una agresión, van a lo Penal, que recoge los delitos estipulados en el Código Penal.

Hay **bajas** en la que se comunica que no se puede ir a trabajar por estar enfermo, siendo imprescindible una certificación de un médico, que se tiene un plazo de 3 días para enviar tal certificado. Un accidente laboral es una baja pero por una enfermedad derivada del trabajo, en los que tiene ciertas consecuencias, e incluso mayor si ha sido por responsabilidad de la empresa. Para comunicar un accidente laboral, hay 5 días. Con las altas, 24 horas para enviar la certificación. Por bajas los tres primeros días no se cobra nada, del cuarto al día 20 se cobra el 60% de la base reguladora, y a partir del día 21 el 75%. Si es accidente laboral, el 75% desde el primer día. Para cobrar la baja se tiene que haber cotizado a la Seguridad Social, 180 días en los últimos 5 años. Por accidente laboral no hace falta acumular esas cotizaciones. La baja o accidente laboral dura un máximo de 365 días, cuando se cumple o se vuelve al trabajo, o se prorroga otros 180 días si se ve posibilidades de curación, y si no, la tercera opción son trámites para el reconocimiento de una Incapacidad Permanente.

Jamás firmes, para la empresa, un **papel en blanco**. Eso es darle carta blanca para que hagan lo que quieran contigo.

A la hora de **afrentar un problema**, debes conocer que hay dos vías: 1) **La judicial**, presentando una demanda, en la que tienes que acudir a un abogado o a una asesoría jurídica, y depender de la decisión de un tercero, el juez y el sistema judicial, que trabajan en torno a la documentación existente, no siempre completa, con defectos y sujetos a interpretación. 2) **La sindical**, acudiendo a un sindicato, donde se planifica las acciones sindicales pertinentes para defender los intereses de los trabajadores y sus reivindicaciones ante abusos, incumplimientos o cosas a mejorar; el sindicato debe sujetarse a la legalidad como cualquier persona u organización, pero no es una institución y no tiene por qué tener procedimientos estrictamente legales; tiene derechos y puede utilizar medios legales y alegales (donde la ley es neutral o no entra), pero no ilegales (contra la ley, si se usa por alguna razón, porque las leyes van cambiando y a veces están mal, es asumiendo esa responsabilidad).

La **Confederación Nacional del Trabajo** es un sindicato que organiza a los trabajadores bajo una estructura inspirada en la libertad, horizontalidad, asambleaísmo y la participación. Usa los medios necesarios para defender a los trabajadores, fomentar con el ejemplo una pedagogía práctica y teórica, y en última instancia lograr una emancipación social que rompa con las injusticias que hacen que unos humanos dominen y decidan sobre otros. Por ello la CNT rechaza la representación de trabajadores en Comités de Empresa, las subvenciones que da el Estado a los sindicatos, y las elecciones sindicales que se montan para establecer una

falsa representación. En su lugar defiende las asambleas de trabajadores como únicas formas de verdadera representación de trabajadores y de toma de sus decisiones conjunta, la autofinanciación del sindicato dando sentido pleno a la figura del afiliado, y la sección sindical donde se engloban los afiliados de cada sindicato tomando sus propias decisiones. Para constituir una sección sindical se debe hacer una asamblea de afiliados del sindicato (no de todos los trabajadores), acordar su formación, nombrar un portavoz o delegado, y comunicarlo al registro de la autoridad laboral y a la empresa, que no podrá negarse, salvo por alguna razón objetiva de ilegalidad cometida respecto a las leyes generales.

Los medios de un sindicato no son las demandas judiciales, cosa de los abogados, sino de la acción sindical. La CNT apuesta por todos aquellos medios que la asamblea decida, siendo entre otras posibilidades: la denuncia pública para mostrar la verdad; la petición de boicot contra una empresa en conflicto para que no venda y ceda ante la implicación social de la gente; o la huelga para dejar de producir y que la empresa así no venda.

La CNT se centra en la organización de los trabajadores, pero siendo éstos personas que viven en la sociedad en general, también se implican en las diferentes preocupaciones sociales (vivienda, represión, mujer, ecología...).

En Granada puedes contactar con CNT-AIT: [cntsovgranada@gmail.com](mailto:cntsovgranada@gmail.com). En su local de calle Eurípides s/n (Granada), C/ Limoneros s/n (Motril), o C/ Santa Rosa n.º 1, planta 1, local 2 (Guadix).

## LA C.N.T. ES UN SINDICATO QUE PRETENDE:

- La **Solidaridad**: El apoyo mutuo es la única fuerza de los trabajadores. La solidaridad, en todos los aspectos de la vida, ha sido siempre la principal característica de la C.N.T.
- La **Organización**: Los hombres y mujeres de la C.N.T. nombran en cada empresa o tajo sus delegados para llevar a cabo las tareas propias del sindicato. No son los comités quienes constituyen los sindicatos, sino la asamblea de los trabajadores.
- La **Defensa**: La organización anarcosindicalista sirve para asegurar la defensa de los trabajadores contra los ataques de los patrones, los sindicatos burocratizados y el Estado.

## LA C.N.T. ES UN SINDICATO DISTINTO POR:

- Su **Autonomía**: La C.N.T. no depende de ningún partido político, ni de jefes, ni de líderes inamovibles. En ella cada sindicato es autónomo.
- Su **Federalismo**: En la C.N.T. no existe el centralismo. Los sindicatos se federan entre sí, para no perder su carácter autónomo y mantener a la vez su cohesión con su federación de ramo y con las de otros ramos al objeto de presentar un frente unido más fuerte que el del capitalismo.
- Su **Antiautoritarismo**: Siendo la libertad del hombre la base de la C.N.T., esta organización rechaza toda manifestación de autoridad y burocracia.

## ¿QUÉ SE PROPONE CONSEGUIR?:

- **Mejora en las condiciones de vida**: Por la disminución de las desigualdades existentes hasta llegar al reparto equitativo de la riqueza. Libertad de la persona: Única forma de acceder a la responsabilidad y a la participación colectiva.
- La **Autogestión**: Puesto que ésta consiste en que cada ciudadano tiene opción a participar en cuanto le concierne en igualdad de condiciones con los otros, pudiendo llegar, por su práctica, a eliminar la propiedad, la autoridad y la burocracia.
- El **Comunismo Libertario**: Objetivo final que condensa la teoría y práctica del Movimiento Libertario.

## ¿CON QUÉ MEDIOS?

- Mediante la Acción Directa: Que significa resolver los conflictos, ya sea con la patronal o con una institución, sin recurrir a intermediarios, ya que en la C.N.T. no hay profesionales que piensan y actúan en nombre de los demás. La C.N.T. es antiparlamentaria.
- El Apoliticismo: Porque la politiquería y los pactos a espaldas de los trabajadores son métodos burgueses. La única política que defiende la C.N.T. no puede separarse de la lucha social, para que no escape del control de sus protagonistas: los trabajadores.
- Con la participación obrera: Contra las minorías de políticos y parásitos, porque sólo la clase obrera, consciente y autogestionaria, es capaz de superar esta injusta sociedad que padecemos.

Trabajador, Trabajadora, esta es la Confederación Nacional del Trabajo: una organización sindical revolucionaria e independiente, que lucha por cambiar esta sociedad mediante la Acción Directa. En la C.N.T. se encuentra el marco en que los trabajadores han desplegado en nuestro país sus mayores energías creadoras. La C.N.T. te ofrece un puesto de lucha contra el capital y el Estado, y una solidaridad para terminar con tanta injusticia.