

Guía
laboral
para
jóvenes



Contenido

1. Presentación	5
2. La relación laboral.....	7
3. El contrato de trabajo.....	9
Periodo de prueba.....	10
Tipos de contrato	10
4. Conociendo nuestros derechos.....	14
Principios de aplicación	15
Convenios colectivos.....	16
Salario y nómina	16
Ejemplo de nómina.....	18
Jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos.....	19
5. Trabajando joven	21
Las prácticas.....	21
Trabajando en negro.....	23
Desempleo y precariedad, ¿qué hacer?	23
6. Defendiéndonos: la acción sindical	26
Su modelo: la representación unitaria.....	27
Nuestro modelo: la sección sindical	28
Plantando cara: herramientas jurídicas y de acción directa...	29
7. Hacia la autogestión	31
El objetivo: el fin del capitalismo y del Estado	32
Cuenta con nosotr@s, cuenta con CNT.....	33



1. Presentación

¿Vas a terminar los estudios y enfrentarte por primera vez al mundo laboral? ¿Trabajas a la vez que estudias? Entonces es muy posible que hayas sentido que te encuentras sol@ ante el mundo del trabajo. Sol@ ante tu primera entrevista de trabajo, sol@ ante el hecho de que nadie te ha explicado cuáles son tus derechos. CNT somos una organización de trabajadoras y trabajadores, como tú eres o serás dentro de poco y sabemos lo que significa sentir eso.

Por ello queremos ofrecerte esta pequeña guía laboral. En CNT pensamos que hay dos tipos de trabajador@s: quienes tienen problemas en su trabajo y quienes los van a tener, y ante esa posibilidad debemos hacer todo lo posible para prepararnos y defender nuestros derechos, porque **solamente tendrás los**

derechos que conozcas y que defiendas.

Actualmente la juventud es uno de los sectores que más sufren **precariedad laboral** gracias a que las empresas se benefician de esa situación de desconocimiento, así como de la alta tasa de desempleo juvenil (42.92%). Trabajar en negro, contratos en prácticas, temporales o despido fácil, son solo algunos ejemplos de cómo las empresas se aprovechan de la juventud trabajadora para obtener beneficios.

Queremos que esta guía sirva para vencer el miedo que tod@s hemos sentido cuando hemos entrado a trabajar. Porque en la empresa no estás sol@, y fuera tampoco.

Cuenta con nosotr@s.

Cuenta con CNT.



2. La relación laboral

Una **relación laboral** es, en términos legales, aquella en la que una persona vende voluntariamente a otra su fuerza de trabajo a cambio de un salario. El trabajo debe ser personal (lo ejerce la parte empleada y no otra persona en su nombre), retribuido, dependiente (de la empresa), por cuenta ajena (para otr@s) y... “voluntario”. Las que no cumplen uno de esos requisitos se consideran relaciones no-laborales o trabajos excluidos (funcionarios, trabajo familiar, agente comercial, autónomo...).

También existen las **relaciones laborales especiales** (relaciones laborales que por sus características poseen una regulación especial) como el trabajo doméstico, penados en las cárceles, artistas en espectáculos públicos...

Esta relación laboral crea dos tipos de personas: la empleada,

que obtiene un **salario** a cambio de su trabajo y la empleadora, que obtiene un beneficio gracias al valor generado por el trabajo, esto es, la que se queda con la **riqueza**.

En un principio las relaciones laborales son voluntarias. Pero no tardamos en darnos cuenta de que las trabajadoras y trabajadores no nos queda otra que buscar quien nos emplee para poder sobrevivir. Además, dentro de esa relación se reconoce el derecho a la parte empleadora de **dirigir y disciplinar** a las personas que emplea. Esto significa que la relación laboral es siempre **asimétrica** (no hay igualdad de condiciones entre las dos partes) y se fundamenta en una situación de injusticia y desigualdad previa.

Todo esto significa que, si quieres sobrevivir, debes aceptar una relación de sometimiento hacia otra persona, dejando los supuestos valores igualitarios de la actual democracia capitalista en papel mojado.



3. El contrato de trabajo

El contrato es un **acuerdo** entre una trabajadora o trabajador y la empresa para la que va a realizar el trabajo. El contrato de trabajo supone el comienzo de la relación laboral y deberá informar, entre otros, de los siguientes puntos:

- Condiciones.
- Fecha de comienzo.
- Lugar donde va a prestarse la obra o servicio.
- Si son varios centros habrá que notificarlo igualmente en el contrato.
- Duración o duración previsible de la actividad si es temporal.

- Grupo profesional o categoría.
- Información del convenio aplicable (que nos daría pie a conocer el salario correspondiente).
- Distribución de la jornada.
- Vacaciones.
- Plazos de extinción.

No pueden establecerse contratos con menores de 18 a no ser que sean mayores de 16 y estén emancipados o cuenten con la autorización de sus progenitores o tutores legales.

Periodo de prueba

Es el periodo de tiempo, desde que comienza la relación laboral, en el que la empresa puede rescindir el contrato de forma unilateral, sin necesidad de dar excusa alguna y sin pagar indemnización. Básicamente supone un periodo de **anulación de los derechos laborales** que permite que las empresas puedan seleccionar con quién se quedan en función de su docilidad.

La duración máxima del periodo de prueba es de **6 meses** para personal técnico titulado y **2 meses** para el resto (tres si la empresa tiene más de 25 trabajadores). Una empresa no puede someterte dos veces a periodo de prueba por la misma función.

Tipos de contrato

En 2016 el 92% de los contratos que se firman son **temporales**, lo que supone un máximo histórico que afecta, especialmente,

a la juventud. España es el segundo país por tasa de temporalidad de la UE (24%), cifra que no deja de aumentar. A continuación te ofrecemos un resumen de los contratos más frecuentes que te vas a encontrar:

Contratos temporales

Contrato para obra y servicio: Es el que se establece para realizar una obra o servicio concretos dentro de la actividad de una empresa. *Ej: Fabricación de una pieza encargada expresamente, construcción de un edificio en un lugar determinado...*

Debe indicar claramente la actividad a realizar y su justificación de que es una actividad limitada en el tiempo aunque de duración incierta.



Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se establece para hacer frente a una acumulación de tareas, exceso de pedidos, campañas concretas... La duración máxima es de **6 meses** por periodo de un año (en algunos convenios es de hasta 12 por periodo de 18 meses). La mayoría de **las empresas abusan de este contrato**, siendo ambiguas al determinar la campaña o usándolo para actividades que deberían cubrirse con contrataciones indefinidas.

Contrato indefinido

Es aquel que no establece una fecha de finalización de la relación laboral. En un principio **debería ser la norma**, pero en la práctica el abuso de la temporalidad por parte de las empresas lo convierte en excepcional. La ventaja para la trabajadora o trabajador es que la **indemnización por despido** objetivo es de 20 días por año trabajado frente a los 12 días por finalización de contratos temporales.



Contratos formativos



Contrato para la formación: Es el que tiene por objetivo la adquisición de la práctica o conocimientos necesarios para un oficio. Tiene un **límite de edad** de 25 años y se podrá firmar hasta los 30 siempre que el paro sea superior al 15%. No será aplicable a personas que ya cuenten con la titulación necesaria o hayan desempeñado ya el puesto para esa empresa por más de 12 meses. Su duración mínima será de entre 1 y 3 años (el convenio puede reducirla a 6 meses) y durante el primer año reservará como mínimo un **25%** de la jornada a formación teórica remunerada (15% a partir del segundo). No puede ser a tiempo parcial y la **retribución** no puede ser inferior al 75% del SMI.

Contrato en prácticas: Tiene por objetivo la adquisición de

la práctica necesaria para ejercer un oficio tras una titulación universitaria o de FP de grado medio o superior. Será aplicable si se posee la titulación y no han pasado más de 5 años desde la finalización de los estudios. Su duración será de **entre 6 meses y 2 años**. El salario percibido no podrá ser inferior al **60%** del que refleja el convenio para un indefinido que realice las mismas funciones durante el primer año ni de un **75%** durante el segundo. Tienen un **periodo de prueba** de 1 mes para títulos de grado medio y 2 meses para los de grado superior.

En caso de que cualquiera de estos últimos contratos no cumpliera las condiciones para establecerse se considerarán en fraude de ley y una reclamación judicial los convertiría en contratos indefinidos.

Además de estos contratos, los más comunes, existen otros (de interinidad, a domicilio, en grupo...). Si necesitas más información en la última página de esta guía tienes la forma de contactarnos.



4. Conociendo nuestros derechos

La legislación laboral española sigue una escala jerárquica. De tal forma que ninguna ley, reglamento o acuerdo inferior puede empeorar las condiciones establecidas por uno superior (pero sí mejorarlas).

1. Normas de la UE directamente aplicables.
2. Constitución española.
3. Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y tratados o convenios bilaterales o multilaterales.
4. Leyes: Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Ley de

Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5. Leyes ordinarias y normas con rango de ley: Ley General de la **Seguridad Social**. Y Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.
6. Reglamentos: Del Salario Mínimo Interprofesional, de Jornadas Especiales y de Cotización a la Seguridad Social.
7. Convenios colectivos.
8. Contratos.
9. Usos y costumbres no escritas.

Principios de aplicación

Esta legislación posee cinco principios para su aplicación:

1. **Principio de norma mínima.** Como indicamos arriba, las normas inferiores no pueden empeorar las condiciones de las superiores.
2. **Principio de la norma más favorable** si existen dos o más normas que regulan un mismo tema de manera diferente, se aplicará la norma que regule el tema de forma más favorable para la parte empleada.
3. **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** No podrá fijarse ningún contrato en el que la trabajadora o trabajador renuncie a sus derechos laborales fijados por cualquier ley, norma o acuerdo.

4. **Principio de condición más beneficiosa.** En caso de que aparezca una norma que empeore las condiciones del contrato, se mantendrán las condiciones previas a la aparición de la norma.
5. **Principio in dubio pro operario.** Paradójicamente la legislación reconoce el hecho de la situación de debilidad de la trabajadora o trabajador ante la empresa en este principio, que fija que si una norma puede interpretarse de distintas maneras se aplicará la interpretación más favorable para la parte empleada.

Convenios colectivos

Un convenio colectivo, o contrato colectivo, es el resultado de la **negociación colectiva** entre la representación de las empresas (la **patronal**) y la representación de las trabajadoras y trabajadores y establece las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo en un ámbito y un tiempo determinado.

Así, pueden existir convenios territoriales, sectoriales o de empresa. Como en el resto de la legislación laboral un convenio inferior no puede contradecir a un convenio superior. Ej: el convenio de una cadena de restaurantes en particular no puede contradecir el convenio general de hostelería.

Salario y nómina

El salario es la contraprestación económica que la trabajadora o trabajador recibe por parte de la empresa a cambio de **vender**

su fuerza de trabajo para generar **riqueza**. Se considera salario el total de lo que se recibe por el trabajo, ya sea en dinero o “**en especie**”, sin que la parte de “especie” pueda superar el **30%** de dicho salario.

El salario abona tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo de **descansos retribuidos** (descanso semanal, festivos, vacaciones anuales, licencias y permisos...). Se estructura en **salario base** (tanto por hora) + **complementos salariales** (por antigüedad, por peligrosidad, por nocturnidad...). En la nómina, además, pueden figurar **complementos no salariales** (dietas, abonos por desgaste de herramientas, indemnizaciones, incentivos...).

Es relativamente frecuente que una empresa se retrase en el pago de los salarios, infracción muy grave que puede ser sancionada, además de estar obligada a pagar con un 10% de interés anual los salarios adeudados.

Ejemplo de nómina

Empresa:	Trabajador:
Domicilio:	NIF:
CIF:	Núm. Afil. Seguridad Social:
CCC:	Grupo profesional:
	Grupo cotización:
Periodo de liquidación del de al de	
I. DEVENGOS	IMPORTE
1. Percepciones salariales	
Salario base	_____
Complementos salariales	_____
Plus antigüedad	_____
P. Proporcional Pagas Extras	_____
Horas extraordinarias	_____
Horas complementarias	_____
Gratificaciones extraordinarias	_____
Salario en especie	_____
2. Percepciones no salariales	
Indemnizaciones	_____
Prestaciones	_____
Traslados	_____
A. TOTAL DEVENGADO:	_____
II. DEDUCCIONES	
1. Cotizaciones	
Contingencias comunes 4,70%	_____
Desempleo 1,55%	_____
Formación profesiona 0,10%	_____
Horas extraordinarias x,xx%	_____
2. IRPF x,xx%	_____
B. TOTAL A DEDUCIR:	_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR:	_____ A - B _____
Firma y sello de la empresa de de 2017
	RECIBÍ

Jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos

Entendemos por jornada laboral el tiempo entre el momento de la llegada al lugar de trabajo y su abandono. Se distingue entre ordinaria (de 40 horas semanales de promedio distribuidas regular o irregularmente a lo largo del año), y especiales:

- Con **ampliación** o **reducción** de esas 40 horas en sectores específicos como la minería.
- **Trabajo nocturno**: Entre las 22h y las 6h. Tiene un **plus por nocturnidad** (salvo que sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado compensación por descansos). No puede ser llevado a cabo por menores de 18 y no es compatible con la realización de horas extras.
- **Trabajo por turnos**: Funciona por rotación de diferentes horarios en un determinado periodo. Conlleva un “**plus de turno**” y no se podrá imponer el turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

En los contratos a **tiempo parcial** la jornada será inferior a 40 horas (o a lo fijado por el convenio). Quienes trabajen a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que quienes lo hagan a tiempo completo, salvo en el salario, que será proporcional a las horas trabajadas.

Dentro de los descansos existen varios tipos:

- Un **descanso semanal** de, como mínimo, día y medio de duración (dos para menores de 18) al final de la semana laboral.
- Las **vacaciones**: mínimo **30 días** por año, según convenio. No renunciable por dinero (salvo en el primer año en convenio de ETT). **Deben disfrutarse en el año natural**. Si no lo hicieras perderías el derecho a reclamarlas por la vía legal.
- Las **fiestas laborales**: hasta 14 días al año según comunidad autónoma.

Además de estos descansos las trabajadoras y trabajadores tenemos derecho a una serie de días de **permisos retribuidos** en base a una serie de circunstancias (matrimonio, fallecimiento de un familiar, realización de exámenes...). Cada una de ellas fija una duración determinada, ampliable por convenio.

Una práctica habitual de las empresas para ampliar la jornada laboral es la realización de **horas extra**. Debemos tener en cuenta que solo son obligatorias aquellas que son por **fuerza mayor** (siniestros o desastres que puedan provocar accidentes o puedan suponer la pérdida de materias primas). El resto son **voluntarias** e incompatibles con la nocturnidad. Tampoco pueden realizarse más de **80 al año** para jornadas completas.

Desde CNT defendemos la no realización de las horas extra para garantizar el **reparto del trabajo**. Trabajando menos, bajaríamos todas y todos.



5. Trabajando joven

Como hemos hablado anteriormente la juventud es uno de los sectores más afectados por las prácticas empresariales de sobre-explotación: prácticas, precariedad, contratos en negro... En este punto hablaremos de ello y de cómo hacerle frente.

Las prácticas

A lo largo de las distintas reformas hemos asistido a cómo el sistema educativo se iba adaptando a las necesidades patronales; en lugar de buscarse una mejora de la propia educación entendida como derecho social se va a su **mercantilización**. Esto ha provocado el aumento de las prácticas que, con la excusa de aumentar la “**empleabilidad**” del estudiantado son aprovecha-

das por las empresas para contratar a bajo coste, o directamente sin pagar un solo euro y, además, ser subvencionadas por ello.

Más arriba hemos hablado de las prácticas laborales (**contrato en prácticas**). Pasamos aquí a hablar de las **no laborales**, aquellas que, en teoría, no suponen una relación laboral y son necesarias para la obtención de un título.

Las prácticas no laborales, por tanto, no requieren de contrato formal, sino de un acuerdo entre la empresa y la estudiante donde se fija la duración (**máximo tres meses**), el sistema de tutorías, el contenido de las prácticas y el programa formativo que las acompaña. También la cuantía de la beca recibida (si la hay: mínimo 80% del IPREM).

Estas prácticas deberían estar enfocadas exclusivamente a la formación teórica y práctica del estudiantado, pero la mayor parte de las empresas se aprovechan de ellas para ahorrarse la contratación de personal laboral.

Como todo **fraude**, este también es denunciabile. Diga lo que diga la empresa, el centro de estudios o incluso lo que hayas firmado, si es un fraude tienes derecho a denunciarlo y a conseguir lo que es tuyo si de verdad estás trabajando para la empresa: **un contrato en regla** con todos los derechos que eso supone y a mayores, todo lo que la empresa te debiera por el tiempo en que estuviste en fraude.

Trabajando en negro

Como jóvenes es muy frecuente que al encontrar un trabajo, directamente, no haya contrato. Hay que tener en cuenta que esto **no supone que renunciemos a nuestros derechos** y que, si denunciamos, la empresa se verá obligada a contratarnos como personal **indefinido**, teniendo además posibilidad de conseguir cualquier retribución que se nos haya negado.

Para poder conseguir esto hay que **demostrar la relación laboral**. Para ello la mejor forma es denunciar mientras ésta se lleva a cabo. Una visita de la inspección en el momento en que estamos trabajando sin contrato ni alta en la seguridad social es la mejor prueba posible. Si denunciamos después (en un **máximo de 20 días** desde que acabó la relación) debemos conseguir todas las **pruebas** posibles de que hemos estado trabajando (conversaciones por whatsapp, sms, correos electrónicos, fotos, grabaciones -legales si intervenimos en la conversación-...), para demostrarlo en el juicio.

Insistimos, tanto con contrato como sin él, **tendrás solamente los derechos que defiendas**.

Desempleo y precariedad, ¿qué hacer?

Actualmente la juventud es el sector más afectado por el desempleo. Según la última Encuesta de Población Activa (cuarto trimestre 2016), la **tasa de paro para jóvenes** menores de 25 años es de un **42.92%**, lo que beneficia la precarización de nuestras condiciones laborales.

Ante el desempleo también podemos actuar. El primer movimiento obrero nació precisamente para combatir la indefensión económica ante las pérdidas de empleo. Podemos organizarnos para **apoyarnos económica y psicológicamente**, ya que el capitalismo tiende a culpabilizarnos de la situación de desempleo que estructuralmente el propio sistema genera. Ante ello es importante que nos apoyemos en **grupos de resistencia** que pueden servir tanto para luchar socialmente contra el desempleo como para prepararnos para hacer frente al mercado laboral. **Te invitamos a organizarte con la CNT** en esta tarea si es tu caso.

Para combatir el desempleo proponemos, como ya se logró hace casi un siglo, la **reducción de la jornada laboral sin reducción del salario**. Así como imponer a las empresas un **control obrero** sobre la contratación.

Igual que genera desempleo el capitalismo provoca un constante **empobrecimiento de las condiciones laborales**. Así, por ejemplo, son peores las condiciones de quien trabaja en una cadena de comida rápida que quien lo hace en un restaurante tradicional. Conforme el sistema se moderniza **augmenta la precariedad** y la riqueza se acumula en cada vez un menor número de manos. Esto explica por qué nuestras abuelas y abuelos podían mantener a una gran familia con un solo sueldo y actualmente una pareja que trabaje apenas alcanza para pagar un alquiler y sobrevivir.

Todo esto, junto a la dificultad de encontrar un empleo acorde a lo que hemos estudiado está provocando actualmente una **salida masiva de la juventud** a mercados laborales extranjeros.

En los últimos años más de 800.000 trabajadoras y trabajadores se han visto con la obligación de marcharse a lugares en los cuales también se vulneran sus derechos al quedar relegadas a **los trabajos más precarios**. Algo que se pretende mostrar como un momento puntual es una constante a lo largo de la historia y prueba de que, ante un capitalismo depredador, las trabajadoras y trabajadores **no tenemos patria**.

Esta precarización no se explica por un momento de crisis puntual. Es constante e inseparable del capitalismo y **sigue aumentando** si no hacemos nada por pararlo.



6. Defendiéndonos: la acción sindical

Un sindicato no es ni más ni menos que la unión de las trabajadoras y trabajadores para defenderse. Cuando te enfrentas a ella **la empresa lo tiene todo de su parte**: abogados, dinero, un sistema legal que le favorece, otras empresas con las que se asocia para atacarte (a esto se llama **organización patronal** y la mayor es la CEOE).

Para tratar de equilibrar las cosas las trabajadoras y trabajadores nos debemos unir y organizarnos en **sindicatos**. Actualmente la CEOE reúne a **dos tercios** de las empresas de España, mientras que **menos de un 20%** de las trabajadoras y trabaja-

dores están sindicados. Es decir, las empresas tienen muy claro que deben estar unidas para defender sus intereses frente a los nuestros.

Por eso nos organizamos en la CNT: *sol@ no puedes, con amigos@s sí.*

Su modelo: la representación unitaria

En algunas de las empresas existe una **representación unitaria** encargada de negociar con la empresa. Ya sea a través de una o tres delegadas o delegados de personal (en empresas con una plantilla de entre 6 y 49 personas) o de un **comité de empresa** en empresas mayores.

Esta representación unitaria se elige a través de unas **elecciones sindicales** organizadas en la empresa cada cuatro años.

La CNT está en contra de la participación en las elecciones sindicales por varios motivos:

1. Solamente existen en **una minoría de empresas**, ya que la mayor parte de empresas que operan en España emplean a menos de 6 personas.
2. Convierten a las y los representantes de la plantilla en elementos **privilegiados**: prevalencia del empleo en caso de ERE, liberaciones y demás prebendas, por lo que alejan sus intereses del resto de la plantilla.
3. Es casi imposible revocar a las y los representantes en caso de que traicionen los intereses por los que se les eligió.

4. Los órganos de mediación son fácilmente **controlados por la empresa**, buscando antes el concierto que la oposición de intereses, y provocan que deleguemos en otras personas a la hora de defendernos.
5. Replican lo peor del sistema parlamentario. Promesas que no se cumplen, corrupción, favores, amiguismos...

Es por el modelo de representación unitaria que algunos sindicatos, aquellos que precisamente obtienen mayores éxitos en las elecciones sindicales, se han convertido en **burocracias** que viven profesionalmente de **comerciar con nuestros derechos**. Es por ello que existe la imagen de que todos los sindicatos son entes **parásitos**.

Sin embargo, en CNT pensamos que *si nadie trabaja por ti nadie debería poder decidir por ti* y proponemos una alternativa a este modelo.

Nuestro modelo: la sección sindical

Además de la representación unitaria la legislación contempla que todo sindicato registrado en una empresa pueda establecer una **sección sindical** con su afiliación. Al contrario que en el comité de empresa la organización de esta sección sindical **depende exclusivamente del propio sindicato**.

Esto significa que en sindicatos controlados por la base la sección sindical, y la persona que actúe como delegada de la misma, va a estar siempre **bajo el control directo** de las trabajadoras y trabajadores que formen la sección. En la CNT esto supone que esa persona pueda ser **revocada** en el mismo mo-

mento en que no cumpla con lo acordado. En caso de tener derecho a horas sindicales éstas pertenecen a la propia sección, que controlará que no sean utilizadas para fines distintos a los sindicales y no podrán ser acumuladas en una sola persona (liberándola del trabajo). En la sección sindical **todos somos iguales, sin privilegios**.

Las secciones sindicales tienen otra ventaja y es que son **más flexibles**, al poder organizarse de acuerdo a las propias necesidades de quienes las integran.

Además, existe la posibilidad de convocar **asambleas de trabajadoras y trabajadores** en cualquier empresa. Cuyos acuerdos estarán siempre por encima de los acuerdos de los órganos de representación unitaria.

En CNT apostamos por la acción a través de las secciones sindicales y por la **representación directa** de las plantillas a través de asambleas como un método más efectivo que el modelo de las elecciones sindicales (ya demostrado como **ineficaz y corrupto**) para defender nuestros derechos y conquistar nuevas mejoras. A este modelo lo llamamos anarcosindicalismo.

Plantando cara: herramientas jurídicas y de acción directa

Para conseguir nuestros objetivos ante la empresa tenemos dos opciones: pedir y esperar o establecer una negociación oponiendo nuestros intereses a los de la empresa. Como en CNT sabemos que **las empresas no regalan nada** pasamos a hablar de las herramientas a nuestra disposición para tornar las nego-

ciaciones a nuestro favor.

- **La acción jurídica:** ante los desmanes legales de la empresa tenemos la posibilidad de utilizar el **marco legal** para forzar el reconocimiento de nuestros derechos. Para ello hacemos un esfuerzo en formarnos en herramientas jurídicas para emprender las acciones legales más oportunas para cada ocasión.
- **La acción directa:** el marco legal, sin embargo, tiene sus limitaciones. No debemos olvidar el peso que tiene la patronal a la hora de forzar a los gobiernos a determinar tal o cual ley. Ante esta limitación defendemos la acción directa como vía para resolver los conflictos y visibilizarlos. Ejemplos de acción directa son las **huelgas** (la mejor medida de presión económica), los **piquetes informativos**, el **boicot** (dañando el consumo y por tanto los beneficios) y el **sabotaje** (dañando, directamente, la producción). Entendemos estas herramientas como legítimas y las más efectivas a la hora de defendernos, siendo la acción jurídica un complemento a la presión que podemos realizar entre tod@s.
- **La solidaridad y el apoyo mutuo:** en CNT estamos para **ayudarnos mutuamente**. Apoyar otras luchas es la mejor forma de reforzar la idea de que las trabajadoras y trabajadores solo podemos ganar si nos unimos.



7. Hacia la autogestión

Después de todo lo que hemos visto a lo largo de esta guía se deduce que no puede quedar todo en una simple defensa de mejoras. El origen de las injusticias está en la propia existencia del **trabajo asalariado**, que provoca una división social entre quienes poseen los medios para producir y quienes solamente tenemos **nuestras manos y mentes para trabajar**.

Las trabajadoras y trabajadores no podemos quedarnos simplemente con una porción más grande del pastel. **Queremos las llaves de la pastelería**.

En CNT consideramos que la producción debería estar en manos de quienes producen, siendo completamente innecesaria y socialmente **parasitaria** la parte empleadora. A esto lo llamamos la **autogestión**.

A lo largo de la historia no han sido pocas las ocasiones en que las trabajadoras y trabajadores hemos conseguido hacernos con el control de la producción, resultando en **sociedades más justas e igualitarias**. Y actualmente no son pocos los ejemplos de empresas en quiebra que son recuperadas y puestas a funcionar por sus propias plantillas. Tenemos de sobra la capacidad para hacerlo si nos lo proponemos.

El objetivo: el fin del capitalismo y del Estado

Con la autogestión como objetivo la CNT se distingue de otros sindicatos en que tenemos una **alternativa social y económica al capitalismo**. Consideramos que es muy importante que nuestra acción esté enfocada al desarrollo de la sociedad libre e igualitaria que deseamos. Así, nuestros pasos no van simplemente dirigidos a poner parches al sistema, sino a levantar una sociedad nueva.

Una sociedad dividida en clases es una sociedad menor de edad, que necesita de un Estado para poder funcionar en base al sometimiento de unas personas sobre otras que esa división produce. Defendemos que una sociedad liberada de la división en clases tiene capacidad de **gestionarse a sí misma** en torno a un modelo confederal donde las decisiones se tomen **desde la base** y no por un grupo privilegiado de uno u otro color político.

A la autogestión convertida en el modelo económico generali-

zado y a la sociedad organizada sin Estado es lo que desde CNT llamamos **comunismo libertario** y ha sido desde hace mucho tiempo nuestro objetivo final como organización.

Cuenta con nosotr@s, cuenta con CNT

Esperamos que esta guía te haya servido de ayuda ahora que te enfrentas al mundo laboral. Desde CNT llevamos muchos años haciéndolo, concretamente desde 1910. Pero, más allá de una larga historia, la CNT es actualmente un sindicato humilde, aunque con las cosas muy claras.

La CNT es una organización de trabajadoras y trabajadores como tú, donde la afiliación decide directamente sobre aquello que le afecta. **No vamos a luchar por ti. Vamos a luchar contigo.**

Nos hemos mantenido como una organización independiente gracias a un modelo anarcosindicalista que **no acepta subvenciones** del Estado ni control por parte de partidos políticos, manteniendo nuestra actividad únicamente gracias a las cuotas de nuestra afiliación.

Si deseas más información o quieres acercarte a un sindicato independiente, solidario, entre iguales y útil: cuenta con nosotros@s. **Cuenta con la CNT.**

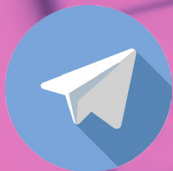
- Puedes contactarnos a través del número
976 410 477 o 601 011 333
- A través de nuestro correo electrónico *zaragoza@cnt.es*
- Nuestra página web
<http://aragon.cnt.es/cnt-zaragoza/>
- O acercándote a la sede de nuestra federación local
C/ Miguel Servet 34-36 bajo nº 4, 50008 Zaragoza.
- También puedes solicitar una asesoría laboral gratuita llamando al siguiente número:
653 021 136



CNT Zaragoza



@CNT_Zaragoza



t.me/ZaragozaCNT