

## **LA EXPERIENCIA DE LOS DESPACHOS LABORALES Y EL TRABAJO SINDICAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS**

---

Como es de sobra conocido la estructura productiva de nuestro país se caracteriza por una muy mayoritaria presencia de las *pymes* y muy en especial de las pequeñas empresas. Es en este tipo de empresas donde resulta más difícil la presencia del sindicalismo de clase y la acción sindical en general. Dificultades que se acentúan en un contexto de trabajo precario, de contratos temporales y de todavía elevados niveles de paro.

Nuestro sindicato se ha esforzado tradicionalmente en llegar a las *pymes* e implantarse en ellas lo mas posible. En los procesos de elecciones sindicales, su extensión a las *pymes* ha sido siempre una de nuestras prioridades. Sin embargo, es evidente, que sigue siendo difícil esa presencia sindical. El/la sindicalista de referencia es una iniciativa que, en la medida que se vaya desarrollando, puede dar buenos resultados al respecto. Además de otras iniciativas que puede impulsar el sindicato, también se pueden tomar en consideración otras experiencias acumuladas por CCOO a lo largo de su historia.

Partiendo de que las realidades, afortunadamente, son muy distintas, el trabajo realizado de forma conjunta por abogados y cuadros sindicales en los despachos laboristas, que en la dictadura estaban vinculados a CCOO, puede ser una de esas experiencias útiles para nuestro trabajo sindical de hoy día.

En el periodo 1965-1977, se multiplicaron los despachos laboristas, especialmente en Madrid y Barcelona, y posteriormente en otras grandes capitales como Sevilla, Valencia, Bilbao, Zaragoza...En poco tiempo el trabajo de estos despachos fue desplazando la presencia, hasta entonces hegemónica, de los abogados del sindicato vertical en la defensa jurídica de los trabajadores en las Magistraturas de Trabajo, la Inspección de Trabajo o el Instituto Nacional de Previsión. A finales de la dictadura, a la

vez que las demandas y denuncias laborales habían tenido un crecimiento exponencial, la presencia de los abogados del vertical (que incluso tuvieron que adaptarse a la nueva realidad, siendo algo mas activos en la defensa de sus clientes) era residual.

Miles de trabajadores pasaban diariamente por los despachos laboristas de toda España. La inmensa mayor parte de ellos sin ninguna vinculación a CCOO o a las organizaciones políticas clandestinas como el PCE. Eran trabajadores que había decido reclamar la defensa de sus intereses, animados por la experiencia positiva de otros compañeros, amigos, familiares, o por el mero boca a boca de que “esos abogados laboristas” defendían de verdad a los trabajadores, no se vendían a la patronal y además cobraban minutas razonables (casi siempre un porcentaje de lo conseguido, en el caso de que se ganara la reclamación).

La visita a un despacho laborista era para muchísimos trabajadores el primer contacto con una realidad totalmente distinta a la que estaban habituados y no solo por el trato, atención profesional y apoyo recibido de los abogados.

En la sala de espera siempre había otros trabajadores en circunstancias parecidas, lo que generaba una mayor sensación de confianza, de no estar solos, de no ser “bichos raros”. A partir de los primeros años 70 había en las salas de espera circulares informativas (que tenían un carácter “paralegal”, no era propaganda clandestina, pero informaba de los derechos de forma claramente reivindicativa y en línea con las posiciones de CCOO), de carácter general o mas especificas de una rama o materia, que se podían coger y llevar a la empresa. Era frecuente coincidir en la sala de espera con trabajadores de grandes o medianas empresas en conflicto, ya con otro nivel de conciencia y practica sindical, y que inevitablemente ejercían con sus conversaciones y experiencias una clara influencia. En definitiva, el trabajador que iba a un despacho laborista, salía, consciente o inconscientemente, con una primera aproximación al hecho sindical, a la conciencia sindical y de clase.

Por su parte los abogados, además del asesoramiento y tramitación legal, realizaban una labor, más o menos abierta en función de la receptividad del reclamante, de estímulo, de concienciación. Y sobre todo desde el momento en que se percibía un mínimo interés por parte del trabajador (o trabajadores), el abogado inmediatamente o le/les ponían en contacto con cualquier cuadro sindical que estuviera en ese momento en el despacho (algo muy habitual) o buscaba la fórmula para que en una próxima visita al despacho se garantizase el encuentro entre el cuadro sindical y el trabajador (o trabajadores).

La mayoría de los trabajadores que acudían a los despachos, en principio no tenían claro, salvo que fuera un despido, si merecía la pena reclamar o denunciar a la empresa, o si realmente tenían derecho a lo que estaban exponiendo. El papel del abogado era precisamente explicar el derecho, reforzar que, aunque fuera una cuestión aparentemente de poca entidad (unas horas extras no pagadas, una nomina sin todo el salario real, un cambio de horario o de puesto de trabajo...), sí merecía la pena reclamar, despejando las dudas, animando a buscar algún otro compañero/a que pudieran reclamar también o en su caso acudir al juicio como testigo....

Por supuesto había un evidente miedo a las represalias de la empresa ante una reclamación o denuncia. El abogado, sin ocultar irresponsablemente los posibles riesgos, tenía una función de dar confianza y explicar que un trabajador que reclama y cuenta con un abogado preparado y que no se vende, podía tener de rebote el efecto de que el empresario reconsiderara su actitud y respetara a partir de ese momento a ese trabajador, ya más consciente de sus derechos y con respaldo de la acción de un abogado. Superar el miedo o las dudas iniciales, generar confianza, despertar la conciencia de que estaba sufriendo una injusticia y que se podía reaccionar legalmente, lo que en lenguaje de hoy llamaríamos “empoderamiento”, era el primer objetivo a conseguir por el abogado.

Era igualmente muy importante poner de relieve la posibilidad de que la demanda o denuncia pasara de ser un acto individual a una reclamación colectiva de varios trabajadores, bien desde el inicio, bien como ejemplo

a seguir a partir de los resultados positivos de la demanda o denuncia inicial.

En definitiva, algo que podría parecer tan elemental como lo ya indicado de una nomina mal hecha o unas horas extras no pagadas, se convertía en numerosas ocasiones en el primer paso hacia la conciencia reivindicativa y a una necesidad de organizarse o al menos entrar en relación con quienes estaban organizados.

Es evidente que gran parte de la consecución de ese primer paso, estaba muy relacionado por el éxito, total o parcial, de la acción legal. Aunque también es verdad que muchas veces perder la reclamación o denuncia, total o parcialmente, si detrás había un buen trabajo jurídico del abogado, si “se había batido el cobre” y además en ningún momento había generado falsas expectativas, el trabajador asumía ese paso que había dado, no se arrepentía de haberlo hecho y estaba dispuesto a en un futuro volver a reclamar. Para otros trabajadores, el mero hecho de ver a su prepotente empresario tener que acudir a juicio, tener que contar con un abogado y tener que declarar ante un juez, era motivo de satisfacción suficiente para pasar de la sumisión a la reivindicación.

¿Qué conclusiones podemos sacar de aquellas experiencias para nuestro trabajo sindical en las pequeñas empresas?

En primer lugar, generar confianza, que, si en la dictadura era imprescindible ante un contexto de miedo a la represión política o patronal, hoy tiene otro perfil, (además del miedo que sigue existiendo a la represalia empresarial) como es la desconfianza hacia el sindicalismo de clase, desgraciadamente bastante extendido.

En segundo lugar, la importancia de las reclamaciones aparentemente con poco contenido movilizador o conciencia reivindicativa, pero que sirven de palanca para avanzar a un nivel superior de conciencia y de deseo de

organizarse. Ninguna demanda o denuncia es pequeña, porque puede servir en ese proceso de “empoderamiento” o de consecución de conciencia sindical.

En tercer lugar, hay que desterrar, si es que se tiene, la idea de que, a muchos trabajadores, no afiliados y ni siquiera simpatizantes del sindicalismo de clase, solo les interesa “la pasta”, que son “peseteros” y que utilizan al sindicato movidos solamente por un interés económico. Como también hay que combatir el prejuicio de que muchos trabajadores se afilian para que les salga más barata la acción legal y que una vez conseguida, se desafilian, ya que, siendo esta realidad cierta en primera instancia, también refleja un déficit en nuestra atención y seguimiento a ese trabajador o trabajadores, que en un momento puntual ha confiado en el sindicato, pero después no ha encontrado motivos suficientes para seguir afiliado.

En cuarto lugar, la importancia del trabajo conjunto y la comunicación estable entre la asesoría jurídica y la estructura sindical. Si acudir al abogado es el primer contacto de muchos trabajadores con el sindicato, el abogado debe ser el cauce para que los sindicalistas conozcan y se relacionen con él o ellos, por supuesto evitando actitudes que puedan parecer manipuladoras o de falta de tacto. Además, en las horas de atención de las asesorías jurídicas, debería haber de manera fija un sindicalista en la sala de espera.

**HÉCTOR MARAVALL**

**26.1.2018**