

Petit decàleg d'instruments contra la nova reforma

En aquest apartat donarem un seguit d'instruments que ens serviran per gestionar el conflicte en el nostre centre de treball. La tesi és clara, la significació individual i col·lectiva en la defensa dels nostres drets laborals és una garantia, o com a mínim un tallafoc de rellevància, respecte l'exercici de dinàmiques d'arbitrarietat empresarial, principalment l'acomiadament que la nova reforma planteja. La postulació i consens dels treballadors com a subjecte polític i democràtic, entesa en el sentit que entenem aquest concepte, ha de restar fora dels centres de treball.

JORDI JUAN BARCELONA

La introducció de lògiques vindicatives per part dels treballadors, com tot seguit posarem en evidència, lluny de ser una opció fruit d'un exercici de voluntarisme militant, esdevé des d'una mera perspectiva funcional i pràctica la tria més assenyada. No només per mantenir el lloc de treball sinó també per a millorar les condicions contractuals col·lectives en un context on la reforma operada pel RDL 3/2012 de 10 de febrer per part del Govern del Partit Popular legítima de manera lacerant l'asimetria i la violència empresarial. Això es tradueix essencialment en:

a) lògiques d'individualització de la relació laboral (la pèrdua de vigència dels Convenis Col·lectius al cap de dos anys de la seva finalització i la primacia dels Convenis d'Empresa, allà on la correlació de forces empresari-treballadors és molt més feble, per sobre dels de Sector).

b) desregulació dels sistemes de fiscalització administrativa (els acomiadaments col·lectius, els anomenats ERO ja no necessitaran l'aprovació dels governs autonòmics).

c) debilitament fins a límits ínfims de la justificació i motius que legitimen els empresaris per emprar tant mecanismes de flexibilitat interna, a través de modificacions sobrevingudes i unilaterals de les nostres condicions contractuals sota un mer prisma de conveniència empresarial, o flexibilitat externa, a través de l'abaratiment de l'acomiadament, la quasi eliminació dels salaris de tràmit i la generalització de 33 dies per any treballat en detriment dels 45 dies, i l'afebliment de la causa reduint-la a un descens de tres trimestres de facturació o vendes.

d) una reducció dels costos laborals, establint mecanismes perquè els outsiders (aturats), criminalitzats com a paràsits, pressionin per entrar en el mercat amb salaris a la baixa, i els insiders (treballadors en actiu), per tal de mantenir-se, amb la pressió dels aturats i titllats de privilegiats pel discurs dominant, acceptin per a poder mantenir el seu lloc de treball rebai-

“La significació en la lluita dels treballadors és la millor aposta per a mantenir el lloc de treball”

xar, o contenir, els seus salaris. Aquesta doble pressió porta a la precarització de les condicions de treball amb una clara pretensió d'enviar les dinàmiques d'acció col·lectiva dels treballadors, fet que reforça l'asimetria i el desequilibri en la correlació de forces i que legitima a l'empresari per a pressionar novament amb unes condicions laborals a la baixa.

Davant d'aquesta situació, i aquesta és la tesi del present article, la resposta es la significació i singularització dels treballadors, elevat a les seves màximes quotes el conflicte laboral, com la mesura més assenyada paradoxalment, i contràriament al discurs dominant, que fomenten actituds

pusul·lanimes per a conservar el lloc de feina. Pertoca, per tant, significar-se i destacar-se en la defensa dels nostres drets laborals, en detriment de la inhibició i la submissió, atès que qualsevol mesura empresarial davant d'un precedent individual o col·lectiu de significació de lluita dels treballadors estableix una presumpció en favor dels treballadors. Això, per exemple, obligaria l'empresari, davant d'un acomiadament, a demostrar que aquesta mesura està absolutament exempta de qualsevol ànim discriminatori. La resposta judicial, davant d'aquesta insuficiència provatòria per part de l'empresari, acostuma a ser la nul·litat de la mesura i la reposició dels treballadors en la situació prèvia a la mesura discriminatòria. Així, en el cas que un treballador fos acomiadat i es declarés la nul·litat de l'esmentat acomiadament, implicaria el retorn al lloc de treball amb la càrrega simbòlica que això suposa tant per l'empresa com pel col·lectiu de treballadors en lluita.

Aquesta situació és més factible que es doni paradoxalment amb una normativa com l'actual, que vol ser clarament pro empresa. S'han debilitat tant els elements justificatius que es requereixen a l'empresari per acomiadar, que pot tornar-se realment contraproduent als efectes d'aportar contraindicis que acreditin l'absència d'ànim discriminatori de qualsevol mesura empresarial de transcendència amb antecedents previs de conflictitat laboral.

Així, jugar la lliga de l'empleat del mes és una aposta pròpia de losers, quan en el context actual és realment senzill facturar un acomiadament o variar sobre la marxa les condicions laborals, i amb milions d'aturats pressionant salaris a la baixa.

D'acord amb aquestes premisses, tot

seguit donarem una sèrie d'instruments de lluita, que sense ànims de ser exhaustius ni estandarditzar dinàmiques de lluita, poden ser una petita guia per mantenir conflictes de confrontació fructíferes i sostingudes:

a) El blindatge del teu lloc de treball: La garantia d'indemnitat.

El primer objectiu és la preservació del lloc de treball, mitjançant l'a-

“En les empreses on hi ha més tradició de lluites laborals hi ha unes condicions laborals millors”

colliment a la garantia d'indemnitat, la vulneració del qual comporta la declaració de nul·litat de l'acomiadament, si es l'acte lesiu, i el retorn al lloc de treball. Per a que concorri aquest dret es necessari adreçar una reclamació d'un dret laboral a l'empresari (el pagament d'hores extraordinàries, el caràcter indefinit de la relació laboral atès que la majoria dels contractes temporals són en frau de llei, etc). Cal que d'aquesta queixa resti constància documentada (e-mail, telegrama, burofax). Amb això s'aconsegueix l'establiment d'un precedent de queixa o reclamació que trasllada l'obligació a l'empresari de demostrar que un eventual acomiadament produït en dates prò-

ximes a la queixa no té res a veure, precisament, amb l'esmentada reclamació o queixa. Si l'empresari no se'n surt de demostrar-ho, l'acomiadament es declara nul, i el treballador es reposat en el seu lloc de treball, en virtut, precisament, de l'esmentada garantia d'indemnitat que significa que un treballador no pot ser represaliat per haver realitzat una reclamació raonable dels seus drets laborals, ja sigui formalment a través de reclamació judicial, o a través de qualsevol mecanisme informal (queixa verbal -molt poc recomanable, no obstant per la seva dificultat provatòria-, enviament de carta, telegrama, burofax).

Aquest fet il·lustra la gran paradoxa de la reforma realitzada pel govern del Partit Popular, abans apuntada, ja que ha debilitat els requisits d'entitat causal de l'acomiadament fins extrems tan ínfims que un precedent vindicatiu del treballador dificulta la tasca de l'empresari a l'hora d'exonerar que un acomiadament amb un feble suport causal no guarda relació funcional o reactiva amb la queixa temporalment pròxima del treballador. D'aquesta manera, una norma pensada per precaritzar les condicions laborals dels treballadors i desmobilitzar-los és indirectament un element galvanitzador per tal que aquestes lluites es mantinguin de manera perdurable en el temps.

Arribats a aquest punt la dialèctica es simple: mantenir el lloc de treball comporta indefectiblement una millora de les condicions de treball, ja que cal mantenir una lògica de reivindicació sostinguda per a mantenir aquesta presumpció de manera perdurable en el temps. És necessari, i aquesta és la conclusió subsegüent, per tant, que cal desenvolupar una acció col·lectiva i concertada dels nostres companys de treball. La lògica de la garan-

Restaurant La Bruixa de Laguar

 Cuina Tradicional. Tlf: 965577490
 Estem al Càmping Vall de Laguar
 La Vall de Laguar - La Marina Alta - PV

Ateneu Popular OCTUBRE

 C. Amistat 14
 www.ateneupopularoctubre.cat
 Casal Independentista del Poble Nou

setmanari de comunicació directa
 actualitat des dels moviments socials

 935 270 992 // 661 493 117
 www.setmanaridirecta.info

racó

 de la corbella
 obert de dilluns a dissabte
 desdejunis, esmorzars i sopars...
 al barri de Velluters, València
 699083338
 raco.corbella@gmail.com

LA UNITAT A LES AULES DELS PAÏSOS CATALANS

 Síndicat d'Estudiants dels Països Catalans
 WWW.SEPC.CAT

L'ACCENT

Elements de subversió i laboral

**La forma laboral facilita enorme-
ment la construcció del col·lectiu de treballa-
dors. És un primer pas perquè la
construcció política de les organitzacions que
actuen dins d'una òptica de classe, no
és rebell**

ta d'indemnitat i les dinàmiques de
presumpció que hem esmentat opera
en la sèrie d'instruments que en els
següents epígrafs explicitem.

b) Encetar dinàmiques d'acció
col·lectives. La construcció del subjec-
te polític als centres de treball.

El segon objectiu, que busca aug-
mentar el nombre de persones que par-
ticipen d'aquesta acció col·lectiva, és
visibilitzar una dinàmica confrontati-
va absolutament desenvolupada. El
primer pas per aquest propòsit és demanar
una reunió en el centre de treball.
L'Estatut dels treballadors atorga
aquest dret al col·lectiu de treballa-
dors d'un determinat centre de tre-
ball, una vegada acabada la jornada
laboral, si així ho demanen com a
mínim un 33% de la plantilla preavis-
tant l'empresari amb 48 hores d'ante-
lació i adreçant el contingut de l'or-
dre del dia de la reunió. Els treballa-
dors tenen dret a reunir-se en el cen-
tre de treball una vegada acabada la
jornada de treball, sense la presència
de l'empresari. Aquesta reunió en el
centre de treball té una càrrega sim-
bòlica molt forta i genera dinàmiques
d'empoderament col·lectives, atès que
l'empresari ha de cedir un espai sot-
mès a la seva supervisió jeràrquica
perquè el col·lectiu de treballadors
planegin situacions de ruptura res-
pecte a les lògiques unilateralistes que
plantegen els empresaris.

c) Vertebrar la lluita i concreció
dels eixos de reivindicació col·lecti-
va.

El següent objectiu és traslladar
reivindicacions concretes a l'empresari.
És important que aquestes reivin-
dicacions no siguin gaire nombroses,
i estiguin presidides per una evident
concreció. I el més important, que
siguin guanyables i factibles a curt
termini. Primer, perquè la lluita pels

drets laborals no és pot convertir en
un acte de fe en una mística volunta-
rista que produeixi un esgotament del
col·lectiu dels treballadors que afavo-
reixi estratègies de divisió promogu-
des per l'empresari, i en segon lloc,
perquè es necessari mantenir una
estratègia o un full de ruta sostingut
en el temps, i per això és molt impor-
tant llaurar el camí de petites victò-

**“És important no
aplicar les eines de
conflicte de manera
mecànica”**

ries.

Un exemple d'un element reivin-
dicatiu accessible i punyent seria ac-
abar amb la temporalitat fraudulenta
a l'empresa, aconseguint que el màxim
nombre de companys possibles siguin
indefinitos ja que la gran majoria dels
contractes temporals subscrits són
fraudulents.

d) Una eina per a consolidar la llui-
ta: la constitució de la secció sindical
a l'empresa.

Un dels elements que ens permet
consolidar les nostres lluites i tenir
una estructura permanent en el cen-
tre de treball i que ens dona una cob-
ertura legal afegida és la constitució d'una
Secció Sindical a l'empresa o cen-

tre de treball, que és l'eina de repre-
sentació dels afiliats d'un determinat
Sindicat.

La Secció Sindical ens permet fer
difusió de la nostra lluita lliurement
dins del centre de treball, cercar afi-
liats, promoure vagues, eleccions o
conflictes col·lectius de naturalesa
judicial, donat-nos cobertura el dret
fonamental a la llibertat Sindical. La
seva constitució es tan simple com
enviar a l'empresa un burofax o una
notificació formal amb justificant de
recepció on s'esmenta que d'acord amb
els Estatuts del Sindicat al que us ad-
scriu constituïu Secció Sindical de
l'esmentat Sindicat, designant a l'ef-
fecte un Delegat Sindical i els càrrecs
que conformen la Secció, per eviden-
ciar que tots vosaltres teniu la preten-
sió de significar-vos exteriorment en
l'exercici dels vostres drets sindicals.

És evident que la conseqüència, cla-
rament volguda, dels processos de con-
certació sindical per part dels sindi-
cats majoritaris ha estat la desmobi-
lització. El discurs de la traïció de les
grans centrals sindicals, tot i ser incon-
testablement cert ha comportat, a ve-
gades un derrotisme que s'ha traduït en
una barreja d'apatia i cinisme, arri-
bant a concebre el sindicalisme com
una sort de servei públic, al que només
s'acut quan sorgeix un problema.
Aquesta situació no ens exonera de la
nostra responsabilitat, ja que tenim
sobrades eines per a canviar la nostra
realitat laboral o com a mínim inci-
dir-hi favorablement. Una impressió,
que excedeix de la mera adveració
empírica, és que en les empreses on
hi ha més tradició de lluites laborals
hi ha unes condicions laborals millors
respecte al sector al que aquestes per-
tanyen.

e) Eleccions a òrgans de represen-
tació dels treballadors.

Una altra eina que cal emprar són
els òrgans de representació unitària
dels treballadors, que a diferència de
les Seccions, que només representen
els afiliats d'un determinat Sindicat,
ostenten la representativitat de la glo-
balitat de la plantilla de l'empresa o
centre de treball. Per a poder obtenir
delegats de personal o membres del
Comitè d'Empresa, depenent del nom-
bre de treballadors, cal promoure elec-
cions sindicals. Aquestes poden fer-se
per decisió majoritària dels treballa-
dors del centre de treball o per la matei-

xa Secció Sindical constituïda. Fins i
tot si el comitè o els delegats de per-
sonal actuals no agraden al col·lectiu
de treballadors, aquests en assemblea
convocada per un 33% dels treballa-
dors, poden revocar-los.

La candidatura pot no tenir ad-
scripció sindical, i ser promoguda per
l'assemblea de treballadors.

L'existència d'òrgans unitaris dels
treballadors, sempre que s'utilitzin
dins d'una lògica contrahegemònica,
poden ser un interdicte claríssim con-
tra l'arbitrarietat del poder empresari-
al. Primer, perquè tenen dret a infor-
mació sobre qualsevol matèria econò-
mica, empresarial o contractual rela-
cionada amb l'empresa o el sector
econòmic al qual pertanyi aquesta, i
això ja dificulta, per si mateix, dinàmiques
d'ocultació i impunitat de l'em-
presari. En segon lloc, l'empresari cal
que en determinats casos exigeixi pre-
ceptivament un informe al Comitè

**“Una de les bases
de la victòria és tor-
nar imprevisible el
conflicte a ulls de
l'empresari”**

d'Empresa, i finalment i en tercer
lloc, la suma de les dues matèries an-
teriors permet acotar i direccionar de
manera més eficient les dinàmiques
de confrontació amb l'empresa.

Els delegats de personal i membres
del comitè tenen dret de preferència
en el manteniment del lloc de treball,
garantia que es perllonga fins a un
any després de la finalització de la
relació laboral, i en el cas que el seu
acomiadament sigui declarat impro-
cedent, ells tenen la tria d'optar per
la indemnització per la improcedèn-
cia o bé per ser readmès a l'empresa.

f) Denuncies a Inspecció de Treball
i Conflictes Col·lectius

La Secció i/o el Comitè d'Empresa

poden, davant una pràctica empresari-
al que vulneri la normativa vigent,
interposar un Conflicte Col·lectiu.
Això vol dir traslladar a un jutge que
resolgui si aquella pràctica empresari-
al és contrària a la legalitat. Tam-
bé pot adreçar una denúncia a Ins-
pecció de Treball en cas d'incompliment
de determinada normativa, com
la normativa de salut laboral entre
d'altres. Cal anar amb força cura amb
aquestes estratègies, ja que hi ha el
risc d'una judicialització del treball
sindical, fet que comporta la intro-
ducció de dinàmiques desmobilitza-
dores, delegant en els Sindicats o el
òrgans de representació dels treballa-
dors responsabilitats que competeixen
al col·lectiu de treballadors de
l'empresa.

g) Per una reformulació dels con-
flictes col·lectius, aprenent del 15-M,
de les xarxes socials i del nostre ric i
heterogeni bagatge històric.

Finalment, és bàsic incidir en que
cal reformular els tradicionals plan-
tejaments de lluita de la classe treba-
lladora, entre els quals el més conegut
i punyent: la vaga. La tradicional
dinàmica de plantejament del con-
flicte-vaga-negociació és a vegades
excessivament previsible per a l'em-
presa, que pot trobar maneres perfec-
tament eficaces d'anatemitzar-la. És
important que no apliquem les eines
de conflicte de manera mecànica. Cal
introduir-hi variants sabent cercar
què és més lesiu per a l'empresari, si
atacar l'esfera econòmica assegurant
l'èxit de la vaga en aquells sectors
claus de l'empresa o directament una
lesió en la imatge de l'empresa, típic
de les grans empreses o corporacions.
Així, per exemple, en els petits pobles
i ciutats es més important portar les
dinàmiques de lluita fora dels cen-
tres de treball i reforçar les dinàmiques
de control social i de repudi comu-
nitari contra l'empresari. Altres estra-
tègies serien en les vagues introduir
en el piquet mobilitzador l'àvia, els
germans, o els col·legues; o bé l'exten-
sió dels Punts d'informació Laboral o
Oficines de Drets Socials.

És importantíssim analitzar el for-
mat i cercar vies d'acció en tècniques
confrontatives pròpies de la guerrilla
de la comunicació, ja que una de les
bases de la victòria és tornar impre-
visible el conflicte a ulls de l'em-
presari.