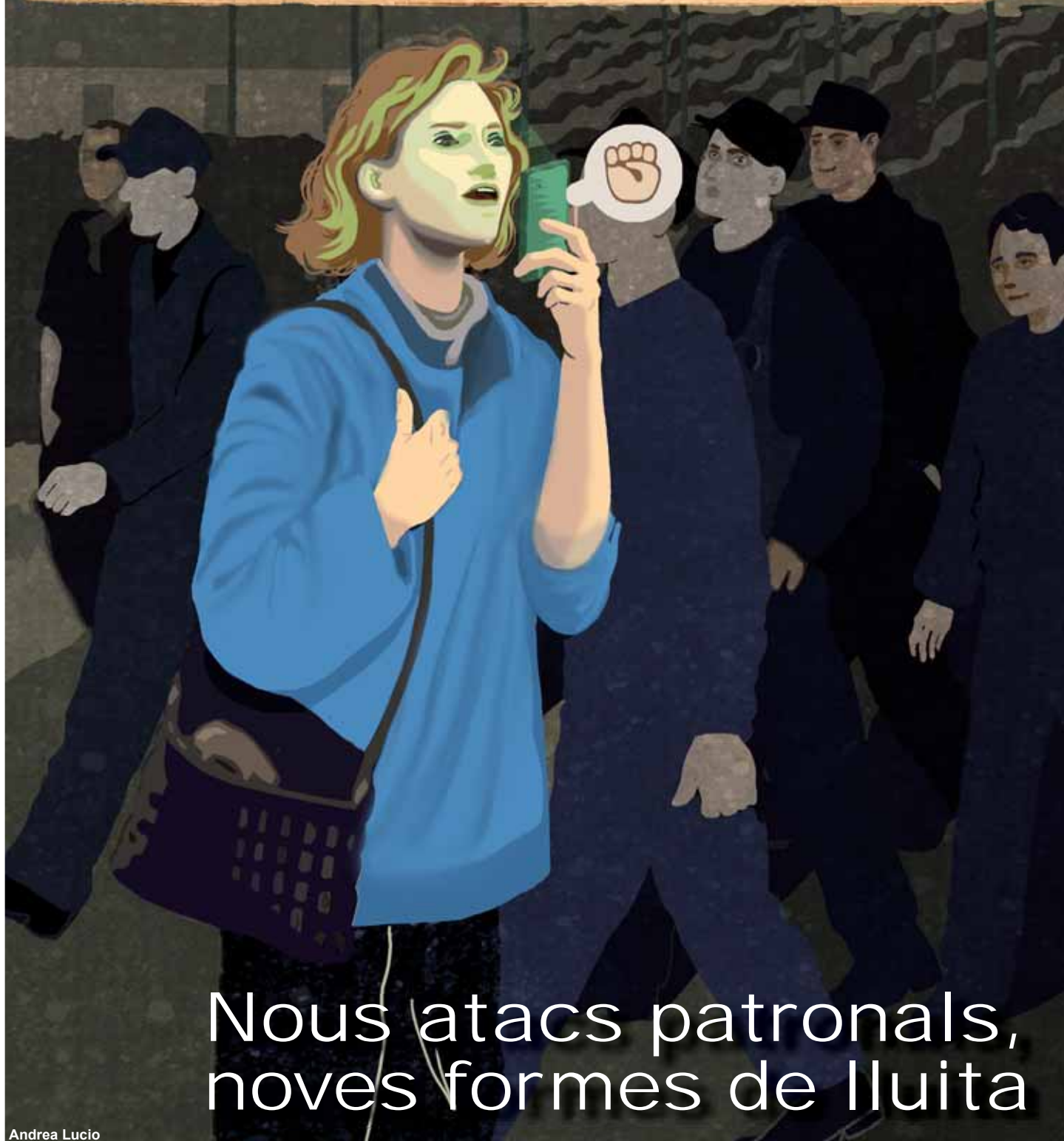


# L'improcedent

núm. 2  
10.000 exemplars  
HIVERN 2014

DOSSIER INFORMATIU EN DEFENSA DELS DRETS LABORALS



Nous atacs patronals,  
noves formes de lluita



## EDITORIAL

# Assemblearisme i acció sindical

**E**ls conflictes laborals de Panrico i Alstom o les vagues del personal de l'administració de justícia a Catalunya, de la comunitat educativa a les Illes Balears i del servei de recollida d'escombraries a Madrid, per citar alguns exemples de morfologia i rerefons molt diversos, ens han situat davant d'un escenari de subversió. El vell ordre que atorgava la potestat de representació de la veu obrera a les organitzacions sindicals majoritàries en exclusiva tremola.

En tots els casos esmentats –i en molts d'altres que no han aconseguit alçar la veu fins a fer-se sentir als mitjans de comunicació–, hem assistit a un procés de dissolució de l'estructura dialèctica que situava l'empresa i la direcció dels sindicats majoritaris al centre del procés de negociació i de presa de decisions. Un model en el qual els treballadors i les treballadores sovint restaven excloses, allunyades del debat sobre el seu futur. Darrerament, en canvi, hem vist assemblees que responien i rebutjaven els acords assolits per les persones designades

per representar la veu obrera, talment com si una part de la classe treballadora s'hagués decidit a perseguir la consecució del seu propi destí a través de la participació conscient i directa.

Una part important del sindicalisme hauria de prendre bona nota d'aquests exemples. Evidencien que hi ha moltes persones que cada cop se senten més allunyades d'una manera d'entendre l'activitat sindical que situa la concertació, el pacte i el manteniment d'una suposada pau social com a eix central de la seva actuació. Cada cop més allunyades, doncs, d'un sindicalisme que no sempre és capaç de provar amb nitidesa, sense embuts, que no guarda cap lleialtat alternativa a la defensa dels interessos de les persones treballadores, la justícia social i l'equitat econòmica.

Contra la incertesa i la decepció, contra la desafecció i la sensació d'ofensa, el conjunt de treballadors i treballadores també hem de fer autocrítica i, alhora, hauríem de participar en la recuperació de les experiències d'organització i autogestió clàssiques. Hauríem de practicar expressions d'apode-

rament i autosuficiència, ja sigui tornant a elevar l'assemblea de treballadors i treballadores com a únic marc legítim de decisió democràtica o mitjançant la transformació de projectes empresarials de naturalesa mercantil en organitzacions cooperatives sota control obrer. La volada que ha pres el

cooperativisme a casa nostra és, en aquest sentit, estimulant.

Benvingudes siguin aquestes experiències, benvinguda sigui la renovació profunda i radical de les grans organitzacions sindicals, benvingut el creixement del sindicalisme combatiu, benvinguda la consciència obrera.

## D'on ve aquesta publicació?

Teniu a les mans la segona edició de *L'improcedent*, revista nascuda de la col·laboració entre la publicació quinzenal DIRECTA i el despatx d'advocats Col·lectiu Ronda. El projecte va néixer arran de les darreres vagues generals i aspira a generar-ne moltes més. Els treballadors de la cooperativa Col·lectiu Ronda, prop d'un centenar, hem secundat les tres darreres convocatòries d'aturades generals i hem decidit destinar els diners que se'ns han descomptat del salari per cada jornada de lluita a intentar estendre la idea de la revolta, tant possible com necessària. La crua realitat del dia a dia ens ensenya que només lluitant podem construir un futur més digne.

Hem valorat que la millor manera de canalitzar aquests neguits és la col·laboració amb els companys d'una publicació dels moviments socials com la DIRECTA. Aquesta comunicació popular i de base serà un dels fonaments sobre els quals es podran construir les alternatives socials del futur. Esperem que aquesta petita col·laboració segueixi establint una llarga amistat.

L'IMPROCEDENT. DOSSIER INFORMATIU EN DEFENSA DELS DRETS LABORALS. EDITAT PER:

COL·LECTIU RONDA — [www.cronda.com](http://www.cronda.com)

**Barcelona:** Carrer Trafalgar, 50 • 932 682 199  
**Cerdanyola del Vallès:** Rambla de Montserrat, 12, baixos • 935 942 086  
**Granollers:** Carrer Corró, 21 • 938 708 742  
**Mataró:** Carrer Palmarola, 12, 2n • 937 982 804  
**Mollet del Vallès:** Rambla Nova, 26, 1r • 935 933 346  
**Rubí:** Carrer Historiador J. Serra, 15, 1r 4a • 936 999 761



LA DIRECTA — [www.directa.cat](http://www.directa.cat)

CORREU ELECTRÒNIC: [directa@directa.cat](mailto:directa@directa.cat)  
 TELÈFONS: 935 270 982 — 661 493 117  
 ADREÇA: Carrer Riego, 37, baixos esquerra. 08014 Barcelona  
 TWITTER: @La\_Directa  
 FACEBOOK: [facebook.com/Directa](https://www.facebook.com/Directa)



# La feina de conservar la feina

♦♦♦ JORDI JUAN MONREAL ♦♦♦  
ADVOCAT DE L'ÀREA LABORAL DEL  
COL·LECTIU RONDA

Seria un error contemplar les successives reformes laborals imposades durant l'actual fase de crisi del capitalisme neoliberal (bàsicament la Llei 35/2010 del PSOE i la Llei 3/2012 del Partit Popular) només com una devaluació dels nostres drets col·lectius com a classe treballadora. És evident que ambdues normes tenen punts comuns amb tots els canvis legislatius que obeeixen el dogma neoliberal (abaratiment i facilitació de l'acomiadament, possibilitat que l'empresari canviï les condicions de treball de manera quasi il·limitada i sobrevinguda, devaluació dels convenis col·lectius sectorials, etcètera), però centrar-se en els impactes concrets seria fer-ne una anàlisi limitada. No es pot obviar que el sentit últim de qualsevol reforma laboral és disciplinar la mà d'obra en un context de crisi i d'atur. Les successives reformes laborals són un exercici de violència dins d'una relació de poder absolutament asimètrica entre treballadors i empresaris. Evidentment, aquests processos arriben afavorits per una indissimulada habilitació legislativa: la reforma operada pel govern del

## En cas de tenir problemes a l'entorn laboral, s'han de tenir informació i buscar suport del col·lectiu

Partit Popular aporta els ressorts normatius per generar (i legitimar) aquests escenaris.

Davant d'aquesta situació, hi ha alternativa i les lluites que donen una dimensió al problema d'acord amb aquestes lògiques tenen més possibilitats de reeixir. Un exemple és la lluita que, des de principis d'any, duen a terme els treballadors de Monroe a Gijón. Després d'un procediment d'acomiadament col·lectiu que els deixava sense feina, van anar més enllà de l'acció jurídica: van iniciar una vaga, es van tancar a la fàbrica i van ubicar l'estoc de manera que, si es produïa qualsevol entrada forçada, provoqués la destrucció del material. També van cercar la solidaritat d'altres empreses en lluita com Coca-Cola i Pirelli, entre d'altres.

Per tant, no ens queda altre remei que fer entrar en valor la nostra feina i subvertir les condicions de treball, atès que materialment és possible, però cal acceptar que això requereix una inversió de temps, mentalitat i recursos per poder dissenyar estratègies que superin la nostra realitat laboral. N'enumerem algunes breument:

a) Tu i l'empresari no teniu els mateixos interessos  
El primer canvi comença per un mateix, per no interioritzar ni fer propi el discurs empresarial. Hi ha grans *hits* de sempre: "Si tenses

tant la corda, es trencarà", "són els signes del temps", etcètera. No hi ha cap empresa que pugui establir un vincle directe entre la seva fallida econòmica i una política salarial excessivament generosa, bàsicament perquè una empresa no és una ONG. Les empreses prenen les seves decisions d'una manera tan pròxima a la seva conveniència com allunyada de les teves necessitats.

b) La solució transcendeix la teva persona i l'àmbit acotat del teu lloc de treball. No pots concebre que el canvi de la teva situació laboral passa per la teva voluntat personal. Si vols revertir la situació, cal que t'organitzis amb els teus companys. Tens eines legals, sindicals i organitzatives per capgirar la situació. Tant si pots comptar amb els teus companys com si no, cal que duguis la lluita fora de l'àmbit del treball i hi impliquis les teves xarxes socials i personals. Si limites el conflicte a l'espai laboral, això és previsible i fàcil de reconduir per part de l'empresari.

c) Trencar la distància entre la realitat formal i la material. El teu contracte i la teva nòmina han de ser un reflex fidedigne de la teva realitat laboral. Qualsevol discrepància revertirà en contra teu en un futur immediat, sobretot en matèria de cotització i futures prestacions com l'atur o un procés de baixa mèdica. Cal que, d'acord amb aquesta dinàmica progressiva d'apoderament, acotis aquestes diferències, tant a nivell individual com col·lectiu. És una fita assolible, ja que la legalitat t'empara. També és un element que et permetrà evidenciar que la lluita col·lectiva dona els seus fruits.

Per provar una discrepància entre la teva realitat laboral i la contractual:

I) Coneix l'empresa, la globalitat dels seus processos, no sols per poder saber quines persones o documents et poden aju-

dar a acreditar el que pretens, sinó també per encetar mobilitzacions i concretar les estratègies de lluita de manera més eficient.

II) Recopila proves amb imaginació, creativitat i audàcia. En casos de cessió il·legal o grup d'empreses: fotografia't amb qui calgui i amb el que calgui; grava converses amb el teu cap on aquest reconegui la realitat de les teves condicions (antiguitat, salari, jornada, etcètera); parla amb antics companys que poden testificar davant d'eventuals processos judicials; fotocopia documents i reenvia't correus electrònics que acreditin la realitat que pretens provar a la teva bústia personal. Més enllà, recorda altres eines preventives, que bàsicament són: la curiositat extrema (davant el silenci de l'empresa, pots anar als registres públics –com el mercantil o el de la propietat–, on podràs obtenir algunes de les informacions que et neguen) i l'escepticisme metòdic (davant de qualsevol comunicació de l'empresa amb la qual no estiguis d'acord, formalitza la teva disconformitat a la còpia de la comunicació que se t'entregui). També s'ha de tenir en compte la celeritat, perquè moltes de les mesures que aplica l'empresa (sanció, modificació de condicions de treball, acomiadaments, etcètera) tenen un termini de 20 dies per poder-les recórrer. Passat aquest termini, els seus efectes es consoliden.

d) Tot comença amb una comunicació. Et passa pel cap que pots ser acomiadat? El primer objectiu, evidentment, és la preservació de la feina. Cal que tots els processos, comunicacions a l'empresari, etcètera estiguin documentats (correus electrònics, telegrams, burofaxos). Amb això, s'aconsegueix establir un precedent de queixa o de reclamació que obliga l'empresari a demostrar que un eventual acomiadament produït en dates properes a la queixa no té res a veure amb la reclamació esmentada. Si no se'n surt, l'acomiadament es declara nul:

això implica la immediata reposició de l'empleat al seu lloc de treball, per la qual cosa tens dos elements dissuasius en la conducta empresarial, l'evidència que la teva lluita no es individual i la pròpiament legal.

f) Eines concretes per articular el canvi. A l'efecte d'articular la lluita col·lectiva, tens a l'abast diversos instruments legals que et poden ajudar. Són, entre altres:

I) Reunió al centre de treball. L'Estatut dels Treballadors atorga aquest dret al col·lectiu de treballadors d'un determinat centre una vegada acabada la jornada laboral i si ho demana, com a mínim, un 33% de la plantilla. S'ha d'avisar l'empresari amb 48 hores d'antelació i comunicar-li l'ordre del dia de la reunió. Els treballadors tenen dret a reunir-se al centre de treball quan acabi la jornada i sense la presència de l'empresari.

II) Constituir una secció sindical ens permet fer difusió de la nostra lluita lliurement dins el centre de treball, cercar afiliats, promoure vagues, eleccions o conflictes col·lectius de naturalesa judicial. El dret fonamental a la llibertat sindical ens dona cobertura. Constituir-ne una és tan simple com enviar un burofax o una notificació formal amb justificació de recepció a l'empresa: cal esmentar que, d'acord amb els estatuts del sindicat al qual us adscriuiu, constituïu una secció de l'entitat esmentada.

III) Eleccions a òrgans de representació dels treballadors. Una altra eina que cal emprar són els òrgans de representació unitària dels treballadors. Aquesta opció dona accés a informació privilegiada a l'empresa i facilita eines legals que us ajudaran en el desenvolupament de la vostra activitat.

IV) Convocatòria de vaga. L'assemblea de treballadors o la secció sindical pot convocar vaga per majoria simple en una assemblea convocada amb aquesta finalitat.



Entrevista a Fany Portoles (delegada de la CGT a Parcs i Jardins), Isabel Benítez (militant de la C

# “L'actuació sindical no no conveni o de l'augment sal

**Avui dia, la lluita en defensa dels drets laborals es debat amb profunditat. Per aquest motiu, hem volgut parlar amb persones que, per la seva joventut, s'han incorporat a la lluita sindical durant la darrera dècada. Són reflexions d'individus que no van viure les lluites obreres de les dècades dels setanta o els vuitanta, però que es troben a primera línia de les actuals**

♦♦♦ ÀLEX LASMARIAS

**Q**uins són els principals canvis de la classe treballadora actual respecte a la dels nostres pares? Quins elements de continuïtat hi ha i quins de canvi?

Vidal Aragonés: Al meu entendre, el gran canvi és que els nostres pares van ser d'una generació que va viure la realitat de guanyar drets en el marc d'un augment de la consciència de classe i amb uns sindicats que eren percebuts com a eines de conquesta de drets a través de la lluita i la confrontació.

La nostra generació ha viscut la infància i la joventut en una època de creixement d'un *capitalisme popular*. Àmplies capes de la classe treballadora han pogut accedir a un augment del consum i l'oci i han perdut gran part de la consciència col·lectiva de classe. Durant els darrers anys, de sobte, hem viscut la crisi i l'enfonsament de l'ascensor social, amb uns sindicats majoritaris que es perceben com a simples eines de gestió de la precarietat. Som una generació que viurem molt pitjor de com van viure no solament els nostres pares, sinó fins i tot nosaltres mateixos fa pocs anys.

Fany Portoles: A casa meva, no es va viure el sindicalisme, tot i que érem d'una ciutat molt combativa com Cornellà. Potser per aquest motiu tinc ganes de queixar-me, tot i que els meus pares no ho van fer. Però és cert que, a nivell històric, fa anys hi havia un objectiu comú de lluita. Ara, ens costa molt més, ens resulta més difícil lluitar.

Jordi Jiménez: És evident que els nostres pares van viure una lluita laboral més organitzada i solidària, no només dins les empreses: un moviment veïnal organitzat els donava suport des del carrer. Hi havia molta solidaritat entre empreses. Si les treballadores d'una empresa aturaven les màquines i sortien al carrer, les del voltant s'hi sumaven, es creaven caixes de resistència... S'impulsaven vagues en solidaritat amb un acomiadament que s'havia produït a una altra empresa.

Ara, la lluita sindical és molt més difícil. Tot i que els sindicats alternatius apostem per

aquestes eines de lluita, topem amb un individualisme que afecta el conjunt de la societat. Això dificulta l'actuació dels moviments socials en general.

Isabel Benítez: La meua experiència és que, majoritàriament, he treballat en negre, sense cotitzar a la Seguretat Social ni gaudir de drets sindicals. En canvi, els meus pares van ser treballadors de grans empreses. De petita, vaig viure les assemblees i el suport mutu que predominava als sindicats.

Actualment, crec que una part important dels treballadors, com a becaris, immigrants o precaris en general, som invisibles fins i tot pels mateixos sindicats alternatius. Els costa tenir mecanismes perquè ens incorporem a aquesta lluita.

Avui dia, el sindicat encara és una eina útil?

IB: Sens dubte, sí. La lluita laboral té unes característiques pròpies que requereixen una organització pròpia. De la mateixa manera, la lluita per l'habitatge necessita un altre tipus d'estructura, com és el cas de la PAH.

**“És evident que els nostres pares van viure una lluita laboral més solidària i organitzada, no tan sols dins les empreses”**

A més, la lluita laboral és central a la nostra vida. Rere un desnonament, hi ha un acomiadament. El temps que tenim per a la resta de necessitats no econòmiques també depèn de la lluita laboral. En aquest aspecte, m'agrada recordar un cartell de la CGT que deia: “Fes l'amor i no hores extres”.

El que és evident és que no podem continuar amb el model de CCOO i la UGT. Necessitem uns sindicats democràtics i combatius, que incloguin les dones i la immigració al



Isabel Benítez

centre de les seves actuacions. Calen unes organitzacions que actuïn en tots els àmbits de la nostra vida i no només dins les empreses: la classe treballadora existeix més enllà del centre de treball.

I, sobretot, crec que cal recuperar elements presindicals com el companyonatge o la solidaritat. Si un fet no és just, no ho és encara que sigui legal: cal lluitar per canviar-ho i ho hem de fer entre tots els companys, parlant i treballant en conjunt. Moltes vegades, s'ha caigut en un excés d'actuacions sindicals judicials, tot i que cada vegada són més inútils arran de la pèrdua de drets laborals.

VA: És veritat. El sindicalisme que han fet fins ara CCOO i la UGT no aporta res en la nova conjuntura que vivim. Avui dia, el pacte no dona ni pot donar resultats, és inútil. No permetrà cap millora de drets ni cap alternativa. En canvi, el sindicalisme de lluita, de mobilització, amb un discurs clarament enfrontat amb el sistema capitalista, em sembla imprescindible. Necessitem un sindicalisme polititzat, que planteji alternatives socials i que sigui una eina útil per obtenir victòries concretes.

Existeix la lluita pels drets laborals fora de l'empresa?

FP: Estem treballant en això, en intentar-ho, però ara mateix no és una realitat, sinó una de les moltes utopies que intentem assolir. Desgraciadament, el sindicalisme d'ara es mou principalment dins l'empresa. I la gent va canviant de feina a feina, fet que dificulta molt l'organització

IB: Segons la meua experiència, he de contestar que la lluita fora de l'empresa no existeix. Jo no l'he vista mai, malgrat que els llibres d'història diuen que va existir fa dècades. Ha estat un projecte de diferents sindicats i fins i tot va ser una obsessió de la Coordinadora Laboral del 15-M, però crec que encara no ho hem aconseguit, més enllà de manifestacions puntuals.

JJ: La meua experiència al Vallès és que sí que existeix. S'està fent sindicalisme fora de



Vidal Aragonés

OS), Vidal Aragonés (advocat laboralista del Col·lectiu Ronda) i Jordi Jiménez (delegat de la FTC)

# Com més és la negociació del salarial relacionat amb l'IPC"

l'empresa quan participem com a sindicat en múltiples lluites amb moviments socials, quan encerquem el Parlament, quan potenciem cooperatives o quan donem suport a les Candidatures Alternatives del Vallès.

Al meu parer, l'actuació sindical no només és la negociació del conveni o l'augment salarial en relació amb l'IPC. També és –i sobretot– la lluita per la transformació econòmica, política i social. En tot cas, crec que l'aposta per la creació de cooperatives és molt important perquè és la forma més assembleària i participativa en el món laboral. Diria que és el nostre gran repte dels propers anys.

L'actuació de les cúpules dels sindicats CCOO i UGT ha estat molt criticada pels moviments socials i pel sindicalisme combatiu, però, alhora, s'ha fet seguiment de les tres darreres vagues generals que han convocat. Quina relació hem de tenir amb **els sindicats oficials?**

FP: Uf, aquesta pregunta és difícil de respondre. Entenc que hem de ser molt crítics i dir ben clar que CCOO i la UGT ens estan venent, però, alhora, ens costa molt no fer una vaga general que ha estat convocada per aquesta gent. Jo crec que és un tema que ens hem de plantejar perquè qui convoca aquestes mobilitzacions és qui està fent tot allò que nosaltres critiquem.

VA: Hem de ser conscients que CCOO i la UGT es troben en el moment més dèbil de la seva història a causa de la corrupció i, també,



gonés

d'una pràctica sindical erràtica, de simple pacte pel pacte. Però no podem oblidar que, alhora, una part important de la classe treballadora encara se sent vinculada a aquests sindicats per raons afectives, històriques i fins i tot familiars.

Per tant, crec que hem de trobar un equilibri: denunciar permanentment la traïció que perpetren les cúpules de CCOO o la UGT i, alhora, fer propostes generoses i reals d'unitat d'acció amb els seus afiliats. Hi ha un procés de mutació del sindicalisme, però aquesta mena de processos són lents i es viuen amb ritmes diferents. Hem d'intentar facilitar les coses, no afegir-hi dificultats.

IB: Al meu entendre, aquest concepte de les bases de CCOO que s'han de convèncer no és real. Tret d'excepcions exòtiques i il·loables, crec que les bases es relacionen amb el seu sindicat com a clients, per tenir descomptes. Els alliberats dels sindicats oficials són desmobilitzadors, posen la por al cos als treballadors, no generen acció col·lectiva

**“CCOO i la UGT són conservadors, però s'ha de treballar amb ells perquè representen molts treballadors”**

i entenc que també són producte dels seus afiliats. Quan una secció de CCOO i la UGT decideix acatar les ordres de les cúpules i desconvocar una vaga contra l'assemblea de treballadors, està construint una manera de fer concreta, pactista.

Per tant, el model dels sindicats majoritaris, tant el de les cúpules com el de les bases, és no donar mai batalla. És el camí del possibilisme i del pacte a la baixa, a la cerca del mal menor i no de la victòria real. El terreny que es perd sempre el guanya l'empresari. I el que hem de fer és unir-nos en assemblees de treballadors, on poden participar persones d'aquests sindicats, però sense donar-los cap privilegi ni atorgar-los una representació que no tenen. El model a seguir seria el de les assemblees de TMB pel conveni o pels dos dies de descans.

JJ: CCOO i la UGT són sindicats conservadors i estan en contra del model alternatiu social pel qual lluitem. Però, a nivell d'empresa, s'ha de treballar amb aquestes organitzacions perquè també formen part de la representació dels treballadors. Si hi ha una vaga general convocada, també hi hem de ser per



Jordi Jiménez

sumar i aportar encara més lluites.

La reflexió entenc que l'han de fer els seus propis afiliats, perquè cada vegada queda més clar que aquestes estructures defensen els seus propis interessos i s'alien amb el sistema dominant, no amb la gent ni amb les alternatives d'esquerra.

**És possible una unitat d'acció dins el sindicalisme alternatiu i alhora amb els moviments socials?**

VA: No solament és necessari, sinó que és imprescindible. Si volem crear una alternativa al sistema capitalista, ens cal molta generositat per part del conjunt del sindicalisme combatiu. S'han de crear processos d'unitat d'acció que vagin més enllà de les sigles per expressar a la societat l'existència d'aquest espai sindical alternatiu, sempre amb empatia vers els moviments socials.

JJ: L'existència de moltes sigles no és un problema, sinó un reflex de la pluralitat existent. Està bé que hi sigui. La FTC forma part de la

Intersindical Alternativa de Catalunya i té relacions amb altres sindicats dels Països Catalans com la CGT, la CNT, ACTUB, Co.Bas, SU Metro i el Sindicat Ferroviari... i, alhora, amb molts sindicats de la resta de l'Estat com el SAT d'Andalusia, LAB, CIGA a Galícia, la CSI a Astúries o la CUT.

L'important és trobar punts mínims de trobada entre les diferents forces sindicals i els moviments socials i, tots junts, fer pinya. Entenc que és molt important si volem avançar: tenim multitud d'exemples que, quan ens unim, tenim molta força.

IB: Crec que la sopa de lletres sindicals és una conseqüència absurda de les lleis laborals. Aquesta diversitat pot tenir el seu sentit com a expressió de diferents línies polítiques dins el món laboral, però mai per dividir la classe treballadora.

Entenc que és més interessant que sorgeixin candidatures unitàries a les assemblees de cada empresa. Candidatures que, més enllà de les sigles, representin les reivindicacions i puguin ser eines eficaces per a la lluita.

# Els pesticides: un perill als centres de treball



Segons la Unió Europea, estem exposats a més de 100.000 productes tòxics. La majoria no estan catalogats i es desconeixen els seus efectes sobre la salut

♦♦♦ JAUME CORTÉS :: ADVOCAT DE L'ÀREA DE SALUT I TREBALL DEL COL·LECTIU RONDA

**A**ns de començar aquest article, m'agradaria ressaltar una evidència: el medi ambient cada vegada determina una part més important de la salut de les espècies animals del planeta, incloent-hi –per descomptat– els éssers humans. I no només condiciona la salut dels que hi som, sinó també la dels que hi seran en un futur. Les relacions entre el medi ambient i la salut són estretes i la qualitat de l'aire, l'aigua, els aliments, les radiacions i les relacions ambientals al lloc de treball poden afectar les persones a través de moltes vies diferents.

Podríem parlar àmpliament d'aquests factors i d'altres com el canvi climàtic o les contaminacions atmosfèrica, electromagnètica, marítima i fluvial. En aquesta ocasió, però, ens centrarem en la contaminació química i, més concretament, en la presència abusiva i brutal de pesticides en el nostre entorn.

Des de l'inici de l'espècie humana fins aproximadament l'any 1950, els éssers vius havien estat exposats a diferents productes i substàncies químiques presents de forma natural al medi ambient. A quantes subs-

tàncies vàrem estar exposats fins aquesta època? Un centenar? Dos centenars? De ben segur que no són gaires més.

Actualment, però, el nombre de productes i substàncies químiques a les quals estem exposats (les naturals, les transformades i les sintetitzades) poden ser més de 100.000, partint de xifres de la Unió Europea, i cada any se n'afegeixen 5.000 de noves. La majoria de substàncies no estan catalogades i es desconeixen els seus possibles efectes tòxics. El dubte no pot fer sinó preocupar-nos: com afectaran el medi ambient i, alhora, com afectaran la nostra salut?

En lloc d'aplicar el principi de precaució, consistent a demostrar que els productes no suposen cap risc abans de posar-los al mercat, estem actuant a través del risc per reacció. És a dir, només emetem un crit d'alerta quan veiem que aquests causen un dany a la salut. Com us podeu imaginar, aquests informacions són difícils de difondre, sobretot pel poder de la indústria química i farmacèutica.

**EFFECTES SOBRE LA SALUT COMPROVATS I PER COMPROVAR**

Un dels exemples més clars ha estat la utilització dels pesticides, productes altament tòxics i amb conseqüències molt negatives sobre la salut. Tot i així, els posem ni més ni

menys que sobre el nostre menjar. D'exemples, en podem posar molts i potser un dels fets que em va colpir més va ser descobrir –amb un cert terror– que el Ministeri de Sanitat permet que fins i tot els cereals per a nadons continguin pesticides.

Ens estan enverinant lentament. Cada cop que ens exposem a molècules d'alguna d'aquestes substàncies, interactuen amb les cèl·lules dels nostres organismes i s'inicien processos cancerígens, s'afecta el sistema immunitari i els neurotransmissors. També es provoquen alteracions hormonals que poden afectar les funcions sexuals, la fertilitat, el creixement, el metabolisme de les hormones i, possiblement, poden tenir altres afectacions que, malauradament, encara hem de descobrir. En aquest context, apareixen malalties emergents com la fibromiàlgia, la síndrome de la fatiga crònica o la sensibilitat química múltiple, alteracions del sistema nerviós central o del sistema d'oxidació-reducció als mitocondris de la majoria de les cèl·lules del cos.

**MALALTIES LABORALS**

El negoci dels pesticides és tan gran i poderós (només cal posar l'exemple de noms com Bayer o Monsanto) que li calia ampliar mercat i s'ha posat de moda matar a canonades

tot allò que vola o passeja per terra en forma d'insecte. I aquí arribem al motiu pel qual un advocat laboralista especialitzat en malalties professionals escriu sobre aquestes substàncies: perquè també s'han introduït als centres de treball pertanyents a empreses privades i administracions públiques.

Sembla que ningú no va tenir en compte que, als espais de treball, hi havia persones a més d'insectes. I els efectes d'aquesta actuació negligents són evidents: vint infermeres malaltes a la Vall d'Hebron per una desinsectació als quiròfans; tretze dones en situació d'invalidesa afectades per fumigacions en un centre cívic del casc antic de Barcelona; sis funcionàries de la Tresoreria General de la Seguretat Social; més de vint cambreres d'habitació a l'Hotel Hilton de Barcelona; quinze més al Cap Tarraco de Tarragona, i desenes de casos aïllats, tots com a conseqüència de l'ús de pesticides en centres de treball.

Després de deu anys atenen totes aquestes afectades per les fumigacions, hem volgut posar el nostre granet de sorra en l'esforç per aconseguir el que avui reclamem multitud d'associacions ecologistes: aturem els pesticides. I és per això que hem editat un vídeo reivindicatiu, disponible al web del Col·lectiu Ronda.

# Una Marea Pensionista alça la veu contra les retallades



♦♦♦ ÀLEX TISMINETZKY ♦♦♦  
ADVOCAT DE L'ÀREA DE SALUT I  
TREBALL DEL COL·LECTIU RONDA  
I COL·LABORADOR DE LA CAMPANYA  
SALVEM LES PENSIONS

La indignació dels pensionistes s'ha estat estenent com una onada imparabile arreu el territori. Des dels petits pobles de la Seu d'Urgell fins a l'àrea metropolitana de Barcelona, els pensionistes comencen a alçar la veu. I posen la por al cos a unes autoritats que els imaginaven eternament callats i submisos, que confiaven en veure'ls sempre com una massa acrítica de votants de les opcions més conservadores. Però els temps canvien i les assemblees de pensionistes han aparegut com bolets arreu el territori.

INICI DE LA CAMPANYA

Després de les reiterades congelacions de les prestacions dutes a terme els dar-

ters anys, sumades a contínues reformes legals (que es podrien titllar directament de retallades), el camp estava abonat per a la indignació popular. La guspira inicial va ser la campanya de reclamacions judicials per la revalorització de les pensions de 2012. La demanda és totalment gratuïta i pot ser

“Les diferents assemblees de barri han anat confluint en un moviment popular en defensa de les pensions públiques”

interposada per qualsevol beneficiari d'una prestació. En resum, denuncia que la llei de no revalorització de les pensions segons

l'IPC de 2012 es va fer el mes de novembre d'aquell any i, per tant, tots els pensionistes tenen dret a reclamar l'augment que s'havia produït del gener al novembre.

El Col·lectiu Ronda va posar aquesta reclamació a disposició de tothom a través del seu lloc web. També es van organitzar assemblees de barri destinades a difondre la campanya i a fer força de manera col·lectiva. Les que van crear el 15-M de Sants i l'Associació de Veïns del Clot van destacar pel seu dinamisme.

LA FORÇA COL·LECTIVA

Les primeres convocatòries van estar destinades a fer presentacions col·lectives de reclamacions davant de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i dels jutjats. Amb aquest motiu, centenars d'afectats feien cua davant les administracions. I, sovint la mirada dels funcionaris evidenciava solidaritat amb els denunciants. Les imatges davant de l'INSS del carrer Numància (a Sants) o a la seu central de

la institució a Barcelona van donar pas a la creació de noves assemblees locals.

En el terreny judicial, les primeres bones notícies van arribar de les sentències de Burgos i Donostia, on els jutges van donar la raó a gairebé una trentena de pensionistes. A Barcelona, en canvi, l'INSS va sol·licitar la suspensió dels judicis fins que el Tribunal Constitucional no determinés si aquesta revalorització era constitucional o no. Els processos s'han anat suspenent un rere l'altre i podrien romandre aturats durant anys.

LA MAREA DE PENSIONISTES

A poc a poc, les diferents assemblees de barri han anat confluint en un moviment popular en defensa de les pensions públiques, que vol anar molt més enllà de la revalorització de les prestacions de l'any 2012. El que ara és un simple embrió, de ben segur, esdevindrà una eina eficaç no només per mantenir les precàries condicions actuals, sinó per assolir-ne unes de dignes en un sistema públic i solidari.



## La lluita de 2012 continua el 2014

L'esperit de les demandes presentades col·lectivament el 2012 continua amb una nova campanya de reclamació, amb la qual denunciar la inconstitucionalitat del denominat "factor de sostenibilitat" de les pensions, i l'ínfima revalorització de les prestacions produïda en 2014. La Constitució recull que les pensions han de ser "adequades i peri-

òdicament actualitzades", a més de "garantir la suficiència econòmica". Un criteri de revalorització com l'actual, sistemàticament per sota de l'increment del cost de la vida, incompliria aquests objectius. **La Marea Pensionista es reuneix cada dimecres al Centre Social de Sants, a les 18.30 hores.**

# Alguns conflictes laborals esdevinguts durant la transició

♦♦ JORDI PUJOL MOIX ♦♦ ADVOCAT  
FUNDADOR DEL COL·LECTIU RONDA

**A**ls anys 70 i 80, durant el tardofranquisme i la transició, es van produir una gran diversitat de lluites obreres i moltes d'elles van ser dirigides per assemblees de treballadors. Un nucli de persones més polititzades impulsava els processos de lluita per combatre les situacions d'injustícia i explotació sentides per la majoria de treballadors i treballadores.

En aquests moments, es va fer palesa la fractura d'una part del moviment obrer rupturista amb el Partit Comunista, el PSOE i el paper que jugaven els dos partits a través dels sindicats CCOO i UGT. Aquestes organitzacions van assumir la funció de gestores d'una transició reformista sense ruptura juntament amb la resta de forces polítiques, també reformistes en aquell moment, però procedents de sectors del règim franquista. En definitiva, es va trencar la unitat sindical.

És impossible exposar en aquest espai la gran quantitat de conflictes que van tenir lloc de cap a cap de la geografia catalana. Tot i així, en citarem alguns.

## LA LLUITA DELS MIR

De les moltes lluites contra la precarietat laboral que es van produir, són destacables les reivindicacions del personal no fix de les administracions públiques. L'any 1975, es va produir el conflicte dels MIR (metges interns i residents), que aleshores no tenien contracte laboral, sinó un contracte de docència. L'enfrontament es va produir a tot l'Estat espanyol, però va tenir una incidència

## Aleshores es va fer palès el trencament entre el moviment obrer rupturista i els partidaris del reformisme

destacada a l'Hospital de Bellvitge. Aquesta reivindicació es va estendre a l'Hospital Vall d'Hebron i a l'Hospital Clínic i va comptar amb la solidaritat del personal en plantilla i amb un paper central de les assemblees. Centenars de treballadors van ser expedientats i acomiadats, però la gran majoria van aconseguir la readmissió.

## EL CONFLICTE DE ROCA

L'origen de la lluita a l'empresa Roca es troba en la negociació del conveni col·lectiu. L'assemblea va escollir una comissió negociadora i es va convocar una vaga pel 27 de



Assemblea de treballadors de la Roca

setembre de 1976. La mobilització va ser un èxit i l'empresa va acceptar negociar amb la comissió elegida directament pels treballadors, obviant el sindicat vertical i amb l'oposició de CCOO.

Va ser una pugna molt dura, reprimida cruament per la policia i la Guàrdia Civil. Els agents van disparar més d'una vegada al poblat Roca. Un corrent de solidaritat molt destacable va permetre mantenir aquella lluita, que es va traduir en més de 96 dies de vaga.

L'empresa va dur a terme acomiadaments massius, però les vagues i les assemblees van prosseguir. Al final, tot i haver guanyat el judici, els acomiadats no van ser readmesos. Llavors, l'assemblea va decidir tornar a la feina i els delegats acomiadats injustament van aplaudir l'entrada de la resta de la plantilla a la factoria. Es va reprendre la negociació del conveni, que va implicar millores importants.

## ELS ESTIBADORS PORTUARIS

El desembre de 1976, sis treballadors van ser acomiadats amb motiu d'una vaga dirigida per l'assemblea. Es van elegir uns delegats revocables i sense poder de decisió al marge de l'assemblea; d'aquí va sorgir l'Organització d'Estibadors Portuaris de Barcelona. Poc temps després, es va crear la Coordinadora Estatal dels Treballadors del Mar, amb l'objectiu de coordinar els estibadors dels diferents ports i esdevenir la portaveu dels treballadors davant la patronal i l'administració.

A finals de 1979, la patronal portuària ANESCO i el govern de la UCD van iniciar un procés de privatització dels ports que pre-

tenia liquidar l'organització dels treballadors portuaris. El procés incloïa la derogació de l'ordenança laboral, amb la consegüent fragmentació del col·lectiu portuari. El conflicte resultant va comportar aturades, rendiments baixos i tancaments. El desembre de 1979, es va impulsar una vaga que va derivar en forts enfrontaments amb la Guàrdia Civil i els esquirois i es va saldar amb diversos treballadors ferits i detinguts. Però la coordinadora ja aglutinava el 90% dels empleats portuaris. A més, durant aquella època, es va fer el primer congrés internacional d'estibadors amb representants de deu països europeus. Van ser anys de lluites dures, però reeixides, en l'àmbit del col·lectiu portuari autoorganitzat.

## SOLIDARITAT I REPRESÀLIES A CONDIESEL

Des de principis dels anys 70, els treballadors de Condiesel havien plantejat diverses accions per millorar les seves condicions laborals. També s'havia constituït –clandestinament– una xarxa entre treballadors de diverses fàbriques, especialment del Vallès Occidental.

En aquest marc, es van produir 22 acomiadaments a l'empresa Joresa. Llavors, el personal de Condiesel va impulsar una vaga –amb assemblees permanents incloses– en solidaritat amb els acomiadats, fins que la Guàrdia Civil va entrar a l'empresa i es va comunicar l'acomiadament de 49 treballadors, dotze dels quals eren enllaços sindicals. Pocs dies després, la Guàrdia Civil va tornar a entrar al pati de la fàbrica, va detenir els acomiadats i va intentar forçar que els treballadors tornessin a la feina. Aleshores,

l'assemblea va acordar deixar de treballar fins que els companys acomiadats fossin readmesos, però no ho va aconseguir. Finalment, l'assemblea va decidir tornar a la feina per continuar la lluita dins l'empresa mitjançant assemblees i mobilitzacions.

Durant els tres anys que va durar el conflicte, els acomiadats rebien el sou regularment. L'any 1975, ja s'havia aconseguit organitzar una àmplia plataforma sindical. Els membres es van organitzar a través del Col·lectiu Obrer Popular (COP) i, juntament amb altres col·lectius, van plantar la llavor d'on naixeria la Federació de Treballadors de Catalunya (FTC), actualment integrada a la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC).

## DE TALLERES ALÀ S.A. A LA COOPERATIVA MOL-MATRIC

Talleres Alà S.A. era una empresa familiar radicada al Poblenou de Barcelona i dedicada a la matriceria. El maig de 1981, la gestió de l'empresa va passar a mans del fill del propietari, que va deixar de pagar el sou als treballadors. Al mateix temps, l'entorn de la família Alà va començar a endur-se material i alguna màquina de l'empresa.

Davant d'aquesta situació, la plantilla es va organitzar en assemblea i va decidir establir torns de guàrdia per evitar la sostracció de material i maquinària. Amb el suport de les seves famílies, els treballadors van dur a terme un seguit de mobilitzacions a les cases que tenien els propietaris a Valldoreix

## Treballadors en lluita de diferents empreses se solidaritzaven mútuament, com en el cas de Condiesel i Joresa

i Cadaqués. També van ocupar el taller de Cornellà que la família havia creat per descapitalitzar l'empresa, fins que la Guàrdia Civil els va expulsar.

Gràcies a aquestes mobilitzacions, els treballadors van aconseguir reunir-se amb el propietari. Alà va acceptar un deute de quatre milions de pessetes i va traspasar el local com a pagament dels salaris que devia. El novembre de 1981, l'assemblea va acordar la creació de la cooperativa Mol-Matric, encara avui en actiu.

Les millores de les condicions de treball es van aconseguir amb enfrontaments molt durs, contradiccions, errors i encerts. Aquest breu relat de diferents conflictes posa en relleu el paper central de l'autoorganització obrera durant el període de la transició.