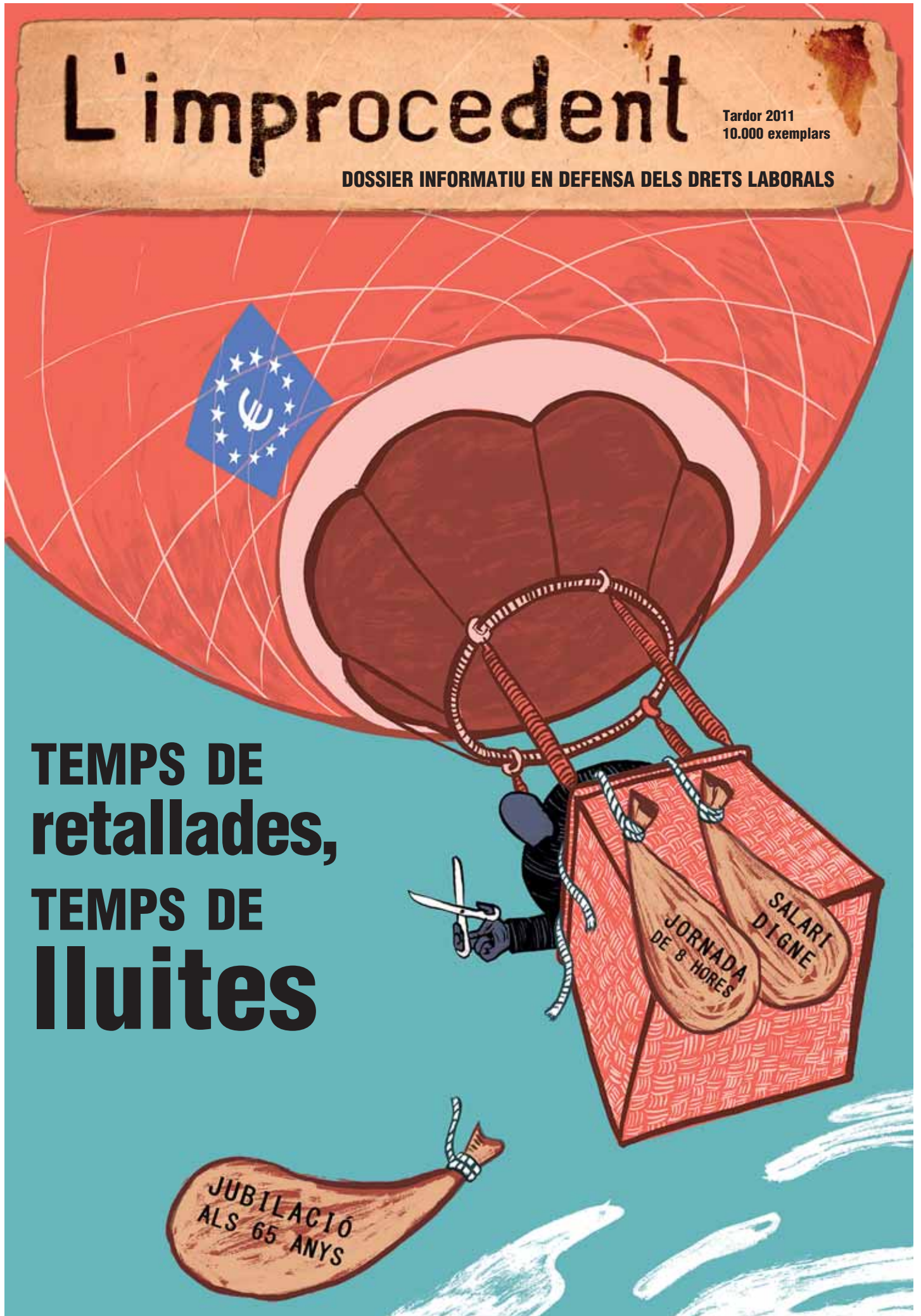


L'improcedent

Tardor 2011
10.000 exemplars

DOSSIER INFORMATIU EN DEFENSA DELS DRETS LABORALS

TEMPS DE
retallades,
TEMPS DE
lluïtes



EDITORIAL

Plouen retallades de drets laborals



Assemblea de la plantilla de l'empresa Roca celebrada l'any 1977 :: FOTOGRAFIA: Arxiu Jaume Muns

Entre les proclames de fa 35 anys i les d'ara no hi ha tanta diferència. Entre el *Li diuen democràcia i no ho és* de Plaça de Catalunya i les pancartes dels i les treballadores en vaga a la mort del dictador hi ha només matisos, però una única lluita. La gran diferència, però, és que en aquests 30 anys no només hem anat perdent consciència i força en l'organització veïnal, sindical i popular sinó que, alhora, com una gota malaia, han estat tres dècades de pèrdues constants de drets. Tots els àmbits de la vida de les persones s'han vist afectats per una cobdícia de les classes dominants que sembla no tenir fi, i els nostres drets han estat sacrificats sota l'altar del lliure mercat i el benefici dels mercats, als que ningú veu, però als que la classe política obeeix cegament. Nosaltres, i els nostres fills i filles, semblem condemnats per una llei divina a treballar cada cop més anys, més hores i en condicions més precàries per pagar hipotèques desorbitades per a la nostra llar, i sense ni tan sols dret a l'as-

sistència sanitària ni a l'educació pública de qualitat, per entrar a la tercera edat amb unes pensions cada cop més minses.

Ningú en resta al marge, ni tan sols qui no surt al carrer... cal organitzar-nos als centres de treball, als barris, als instituts i a les universitats

Ningú en resta al marge, ni tan sols qui no surt al carrer, qui es queda a casa, esperant el següent programa de televisió. L'únic camí que ens resta, doncs, ara com fa 30, 60 o 100 anys, és prendre consciència, organitzar-nos als centres de treball, als barris, als instituts i les universitats. Cal reclamar, re-

clamar i tornar a reclamar el que mai hagués hagut de deixar de ser nostre: una feina digna, una educació i una sanitat de qualitat i per a tothom, un sistema de seguretat social just i solidari i, en definitiva, una societat on puguem viure amb dignitat i en la que la vida sigui digna de ser viscuda.

Amb aquest dossier informatiu en defensa dels drets laborals hem volgut posar el nostre granet de sorra en aquest llarg camí que,

poc a poc, molts i moltes estem recorrent. Començar a conèixer què significa la reforma laboral, com ens afecta la rebaixa de les pensions o com ens podem defensar de l'empresariat són només petits passos en aquest projecte, però ajuden a fer camí.

Quan abans comencem abans arribarem, com més fort cridem més se'ns sentirà i com més siguem més força tindrà la nostra raó.

D'on ve aquest dossier?

Aquesta edició especial ha nascut d'una vaga general i vol contribuir a fer-ne moltes més. Els treballadors i treballadores de la cooperativa Col·lectiu Ronda vam secundar la convocatòria d'aturada contra la reforma laboral el 29 de setembre de 2010 i els diners que se'ns va descomptar del salari per aquella jornada de lluita els hem volgut destinar a difondre algunes raons més per fer-ne una, deu o 100 més.

Esperem que aquesta publicació pugui aportar encara més arguments i dades sobre les indignes mesures que estem patint en el mercat laboral, alhora que donem el nostre suport a les eines de comunicació populars i de base.

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

COL-LECTIU RONDA — www.cronda.com

Barcelona: Ronda Sant Pere, 56 · 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



SETMANARI DE COMUNICACIÓ DIRECTA — www.setmanaridirecta.info

CORREU ELECTRÒNIC: directa@setmanaridirecta.info

ADREÇA: carrer Riego, 37, baixos esquerra. 08014 Barcelona

TÈLFONS: 935 270 982 — 661 493 117

TWITTER: @la directa

IDENTI.CA: ladirrecta

N-1: setmanari_directa

FACEBOOK: facebook.com/Directa



Breu decàleg d'eines de lluita laboral

*** JORDI JUAN MONREAL :: ADVOCAT LABORALISTA

IL·LUSTRACIONS: Marta Vilches ::

El present article vol ser un instrument d'acció i de reflexió, però sobretot una evidència contra llocs comuns i premisses falses que, fruit dels anys de hegemonia neoliberal, han contribuït a crear un discurs que no per reiterat i habitual és menys fals.

Les actuals polítiques laborals no obeeixen a criteris asèptics i neutrals davant d'uns processos econòmics i, suposadament, del tot inescrutables, sinó que obeeixen indefectiblement a la imposició evident d'uns criteris de classe, d'una elit econòmica i financera sobre nosaltres. Aquest principi és important tenir-lo clar, tant en el pla individual com en l'esfera col·lectiva, quan ens preguntem perquè els nostres salaris són tan migrats i patim severes retallades en els nostres serveis públics.

1 :: LA REALITAT MATERIAL PER SOBRE DE LA REALITAT FORMAL

No és estrany que, quan iniciem una relació laboral, l'única possibilitat que tinguem sigui simplement subscriure allò que l'empresariat ens planta al davant. Però allò realment important és la veritat material dels fets i no la denominació formal dels contractes i de les clàusules merament aparents. Les empreses han d'acomplir uns mínims legals (*'Estatut dels treballadors*, que es pot consultar a <www.noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html>) i convencionals (el conveni col·lectiu de sector o d'empresa, principalment, que es pot consultar a <www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio>).

2 :: CONEIX LA REALITAT DE LA TEVA EMPRESA I ELS TEUS COMPANYS I COMPANYYES

El simple fet de relacionar-se amb els i les col·legues ens ajuda a teixir sinèrgies i vincles de solidaritat, que ens poden permetre iniciar més fàcilment accions de lluita col·lectiva; per exemple, en un conflicte laboral, aconseguir testimonis favorables en la nostra defensa. Conèixer l'estructura organitzativa i productiva de l'empresa, els seus processos, persones, càrrecs, documents, programes informàtics... poden suposar una informació important per provar determinats extrems que podrien ser requerits en un hipotètic procediment judicial en defensa dels nostres drets laborals.

3 :: SEMPRE HI HA CONTRACTE



Treballar sense contracte no vol dir *no tenir contracte*. Encara que no s'hagi firmat cap document existeix un contracte verbal. El problema és provar-ho. En un procediment laboral, el treballador o treballadora ha de demostrar els elements anomenats "constitutius de l'obligació" (categoria, antiguitat, jornada i salari). Això pot tenir especial transcendència més enllà del rescabament econòmic per la pèrdua del lloc de treball: en una situació administrativa irregular, si pots acreditar una residència de dos anys i feina durant sis mesos, com a mínim, et permetrà regularitzar la teva situació.

Uns punts que poden ajudar a acreditar l'existència de la relació laboral:

- Una gravació (del tot legal si la fas tu) en la que, en una conversa, l'amo reconeix la teva antiguitat i jornada.
- Fotografies amb un diari i amb els companys i companyes de feina al lloc de treball.
- Testimonis: personal empenyat amb la propietària, empreses proveïdores...
- Documentació diversa que acrediti la relació laboral.

4 :: TOT ÉS IMPORTANT I RES ÉS BANAL: IMPUGNA-HO TOT

No badis! Tens 20 dies per impugnar un acomiadament, una sanció i modificacions de condicions de treball degudament notificades amb antelació. Un cop exhaurit aquest termini, ja no existirà la possibilitat de fer valer els nostres drets.

No impugnar una sanció que no ha comportat suspensió de sou i feina perquè no hauria de tenir conseqüències és un error: la reincidència o l'acumulació de sancions pot justificar un acomiadament disciplinari i la pèrdua del lloc de treball.

5 :: TOT SEMPRE PER ESCRIT



Qualsevol comunicació adreçada a la direcció ha de constar per escrit: una sol·licitud de llicència, d'excedència, de permís... s'ha de fer mitjançant remissió d'un telegrama o burofax.

Així, la manera òptima d'acreditar un acomiadament verbal és, precisament, enviar un burofax o telegrama formulant la data de l'acomiadament verbal, manifestant la disconformitat del mateix i sol·licitant la readmissió.

6 :: LA PRECARIETAT LABORAL NO ÉS UN OBSTACLE

La jurisdicció social és gratuïta, no s'han de pagar costes pel procediment, tret que sigui temerari, i, si no es disposa de recursos econòmics, sempre es pot recórrer a l'advocacia del torn d'ofici, que no cobra honoraris (cal adreçar-se al Servei d'Orientació Jurídica, SOJ, de cada localitat).

Els diners no són un problema, la voluntat de capgirar una situació injusta, de vegades, sí.

7 :: L'ACOMIADAMENT NO ÉS NECESSÀRIAMENT EL FINAL DEL CAMÍ



Com a criteri general, l'acomiadament a l'Estat espanyol és lliure (que no gratuït), però, no obstant, en determinats supò-

sits on aquest és discriminatori o reactiu a conseqüència d'una reclamació del treballador o treballadora, aquest acomiadament esdevé nul i ha de ser readmès o readmesa al seu lloc de treball.

Paradoxalment, la millor garantia per conservar el lloc de treball és significar-se (deixant un prudencial rastre documental i/o provatori) en defensa dels drets laborals de manera continuada, ja que, llavors, haurà de ser l'empresariat qui hagi d'acreditar que l'acomiadament no està relacionat amb la reclamació.

8 :: ACCIÓ COL·LECTIVA: ETS SUBJECTE POLÍTIC! SECCIONS SINDICALS I ÒRGANS UNITARIS DE LA PLANTILLA



La millor manera d'aconseguir una cobertura més àmplia a les teves accions és a través de les seccions sindicals (òrgan que representa l'afiliació d'un sindicat a l'empresa) i dels delegats i delegades de personal i del comitè d'empresa. Inscriure les teves accions en el si d'aquests instruments de lluita i permet tenir un reforçament legal i així oferir cobertura a aquells i aquelles que temen les represàlies i no gosen reclamar els seus drets laborals. El principal avantatge és que les seccions sindicals i els òrgans unitaris et permeten, no només desenvolupar accions defensives denunciant l'incompliment de l'estatut o del conveni col·lectiu, sinó també accions ofensives obtenint millores en les condicions contractuals col·lectives.

9 :: SEMPRE L'ESQUERRA SINDICAL

Com que aquesta situació té un origen sistèmic, cal apostar sempre per aquelles organitzacions sindicals que es postulin per la democràcia de base, aquelles que entenen el sindicalisme al servei del canvi social dins d'una lògica de superació de l'actual model econòmic. El teu sindicat ets tu i i els teus companys i companyes de feina.

10 :: QUITANÇA



Un últim consell, talment com si fos un rampell nerviós, davant d'un document de quitança, signa "no conforme": molt probablement contingui una renúncia formal a iniciar, per part teva, qualsevol reclamació, i això facilitarà la feina a la persona que et representa legalment.

“L’ experiència de quasi 40 anys de lluita que qui lluita sempre...

Parlem amb Francesc Gallisà i Jordi Pujol, advocats laborals.

Tenim al davant dos dels advocats laboralistes que van fundar el Col·lectiu Ronda el 1972, fa gairebé 40 anys, quan ja portaven anys de carrera professional. El final de la dictadura es veia proper i la societat estava oberta a moltes possibilitats que, poc a poc, es van anar tancant. En aquestes quatre dècades, Francesc Gallisà Roige i Jordi Pujol Moix han vist passar governs diferents i, fins i tot, les formes d’Estat han anat canviant. Els advocats també han estat testimonis de múltiples reformes laborals. En aquest temps de retallades i de massives mobilitzacions, és interessant conèixer la valoració d’aquells que tenen una perspectiva més àmplia.

••• ÀLEX TISMINETZKY
FOTOGRAFIES: Albert Garcia ::

En més de 35 anys com a advocat laboralista n’haureu vist de tots colors. Quins serien els canvis més importants?

Francesc Gallisà (FG): Potser el més destacable és que s’ha perdut una cultura de lluita entre els treballadors, alguns dels quals,

pel fet que els seus fills hagin pogut anar a la universitat o perquè tenen un pis en propietat, se senten *classe mitjana* i no volen sentir res de consciència de classe treballadora i, fins i tot, s’arriba a negar la lluita de classes. Però els empresaris sí que continuen tenint clars els seus interessos, saben que existeix una lluita de classes i, a més, són conscients que l’estan guanyant.

Jordi Pujol (JP): Hem passat d’uns anys d’il·lusions en les possibilitats que s’obrien en la lluita

contra la dictadura, a una davallada progressiva, al desencís posterior dels anys 80 i a l’actual precariat.

I quines diferències trobeu entre les persones que entraven al vostre despatx fa 35 anys i les d’ara?

FG: Abans, el treballador venia a saber quins drets tenia, per reclamar-los i lluitar, mentre que ara notes por entre la gent i costa més reclamar.

JP: Aquest fet es dona perquè fa 30 anys hi havia una consciència col·lectiva que donava suport a la persona que lluitava i reclamava, que se sentia acompanyava per la comunitat i feia molt difícils les possibles represàlies de l’empresa. En canvi, ara, moltes vegades es crea un buit al voltant del treballador que s’enfronta a l’empresa, silencis que demostren que no hi ha suport per part dels companys, el que ara li diuen “assetjament”.

I la feina d’advocat laboralista, també ha canviat en tres dècades...

JP: En el fons és la mateixa feina, hi ha un acompanyament en els processos, a pesar d’haver-se incorporat molta més tecnologia i que la feina s’hagi fet més tècnica i complexa.

FG: Ara hi ha una diferència de context. Quan vam començar, anaves als jutjats amb la llei, però darrera portaves la lluita a les empreses, el suport dels companys de la factoria afectada i, moltes vegades, d’altres. Era bastant comú que els jutjats es quedessin petits per encabir tants afectats que reclamaven en cada causa i tants treballadors que venien a donar-los suport. Moltes vegades, el judici començava amb aquesta pregunta del jutge: “Cal que avisem la policia?” (riu). La força del moviment sindical es feia sentir i es palpava cada dia als jutjats.

Amb una perspectiva de 35 anys, quina avaluació feu del que va suposar la transició pels drets de la classe treballadora?

JP: Sorprenentment, la llei més bona que hem tingut mai a nivell laboral va ser la d’Arias Navarro, el 1976, que permetia els treballadors decidir en cas d’acomiadament declarat improcedent si quedar-se a l’empresa o cobrar la indemnització. Però poc temps després el Suárez la va eliminar.

“La transició va ser un pacte pervers... s’han estès serveis públics bàsics a canvi que els sindicats acceptessin la lògica capitalista”

FG: I aquesta norma reflexa la lògica de força de l’època... era una reflexió *normal*: si un jutge ha decidit que l’acomiadament no té causa, per què l’empresari que ha incomplert la llei ha de decidir si mantenir el treballador o pa-

gar una indemnització? Però la transició va ser un pacte pervers... s’han estès uns serveis públics bàsics a canvi que els sindicats acceptessin la lògica del sistema capitalista i no plantejessin alternatives.

“El secretari de CCOO, Fidalgo, s’està pensant si anar amb el PP o amb Rosa Díez... quin treballador es pot sentir representat per ell?”

JP: La plasmació d’aquesta lògica és la signatura per part dels sindicats CCOO i UGT dels Pactes de la Moncloa on, a canvi de ser reconeguts ells mateixos com a interlocutors socials i sindicals i d’ampliar alguns drets socials, aquests sindicats es van comprometre a col·laborar i acceptar el sistema capitalista; i, a curt termini, van pactar la congelació dels salaris durant anys. És curiós que només reconèixer CCOO i UGT per pactar el mercat laboral, el primer que s’acordi és la pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors.

Com analitzeu l’evolució dels sindicats i dels models de sindicalisme?

FG: Des dels anys 70, nosaltres teníem al cap una cultura de sindicalisme assembleari, basat en un sindicalisme unitari on l’assemblea era el centre de decisió i d’actuació. I amb aquest model vam assessorar empreses amb assemblees autònomes, amb sindicats de CCOO, de la CNT (que va tenir un gran ascens aquells anys) i, fins i tot, encara que menys, de la UGT, i de molta gent més. El treball conjunt en base a l’assemblea de treballadors de gent que proveníem d’espais polítics diferents va ser molt enriquidor i va donar molta força al moviment obrer. I és una cultura que crec que encara està arrelada en una part important dels treballadors. Només cal veure com fins i tot CCOO i UGT es veuen obligats a passar les seves decisions per l’assemblea de treballadors de l’empresa. Per molt manipulada que estigui la decisió, si no passa per l’assemblea no té legitimitat real. Penso que és una cultura molt arrelada i que anirà sortint amb la crisi.

JP: Hi havia dos models. El de l’assemblea de treballadors, que era la unitat sindical, i el dels sindicats *oficials*, que deixen fora i sense representació una gran part dels treballadors. I aquest model s’ha anat degradant.

FG: Només cal veure com el secretari de CCOO, Fidalgo, està decidint-se si anar a les llistes amb el PP o amb la Rosa Díez... quin treballador es pot sentir representat per un personatge així?

Quina valoració feu de les darreres reformes laborals i socials?

JP: És una conseqüència lògica d’un sistema en mans dels mercats. En tot cas, aquestes retalla-



40 anys ens ha demostrat que el nostre model pre surt guanyant”

Intervencions dels caps laboralistes i fundadors del Col·lectiu Ronda



Il·lades no les han decidit ni el PSOE ni el PP, només cal mirar Zapatero com únicament intenta anar esquivant els cops.

“Dins l’actual sistema capitalista, el model europeu és insostenible. S’ha de competir amb la Xina o el Brasil, que tenen salaris baixos”

FG: En tot cas, dins l’actual sistema capitalista, el model europeu és insostenible i, per tant, també el nostre, encara que encara no ha guanyat arribat a tenir un veritable estat del benestar. S’ha de competir amb la Xina o el Brasil que, amb salaris molt més baixos i sense quasi sistema de protecció social, produeixen molt més. I a més, s’ha de tenir en compte que aquest ritme el planeta no l’aguanta. Això és insostenible.

En un principi, molts dels moviments populars dels anys 70 eren força crítics amb el cooperativisme. Creieu que actualment pot suposar una alternativa al sistema capitalista?

JP: Als 70 hi havia un cooperativisme potser massa d’autoexplotació, molt precaritzat, que va ajudar a crear suspicàcies per part de molta gent del moviment sindical i també nostre. Però vam anar canviant d’opinió, en veure que el cooperativisme ajudava en la vida de moltes persones i que era una bona sortida per molts treballadors als que l’empresari tancava l’empresa. Segurament, el primer cooperativisme era tan *pur* que es va fer insostenible, com, per exemple, quan moltes cooperatives pactaven un salari idèntic per a tothom... però és evident que els resultats d’una gestió econòmica democràtica són bons per als treballadors, malgrat que fer-ho en un entorn capitalista ho dificulta molt.

FG: En el meu cas, crec que ens vam equivocar als anys 70. I ara estic convençut que el cooperativisme pot ser una alternativa més (no la única), perquè fomenta la cultura de l’assemblea, la de la limitació de les diferències salarials i la d’eliminar que un capitalista s’endugui els beneficis de l’empresa.

Passant a les possibles alternatives, com heu viscut la irrupció de moviments com el 15-M i l’augment de les protestes socials?

FG: Amb una gran alegria. És evident que no es farà la revolució en dos dies, però al meu entendre ho estan fent tot molt bé: aquest moviment no només es diu assembleari, sinó que practica l’assemblearisme i el debat és col·lectiu i franc. A mi em van deixar estorat quan, en una assemblea a la que vaig assistir, un noi va sortir a parlar per dir ben clar que s’havia equivocat en unes afirmacions que havia fet i els altres van acceptar aquest fet sense desconfiança, com el resultat lògic del debat col·lectiu que ofereix conclusions col·lectives. I, sobretot, s’està posant damunt la taula que la lluita col·lectiva ens donarà drets a tots i ens farà més dignes... i això és molt important. Entre tots aconseguirem drets, col·lectivament els defensarem i seran per tots. Aquesta és una molt bona base per a un moviment popular. En el fons, és l’eterna pregunta de si val la

pena lluitar, i molta gent està responent que sí, i que el camí és la pròpia lluita, no una llunyana utopia.

Quina seria la reflexió que deixaries als i les que avui s’inicien en la lluita per una societat més justa?

JP: Qui no lluita està perdut i, si lluites, pots guanyar. Hem de deixar de ser uns simples números per tenir una dignitat com a persones i com a col·lectivitat.

FG: Jo els preguntaria: heu participat? Heu estat feliços? Si no us ha agradat i si no heu estat contents lluitant, no cal que continueu. La lluita mai ha de ser sacrifici, sinó que ha de ser passar-s’ho bé col·lectivament. Cap lluita pot tirar endavant sense la alegria de fer-ho perquè t’agrada, perquè ets sentit bé fent-ho. La meua experiència m’ha demostrat que qui lluita sempre surt guanyant més. I no només en qüestions materials, que normalment també, sinó com a persona, en la seva dignitat... i per mi és això la felicitat!

La reforma laboral no és la solució

Reforma laboral. El so d'aquestes dues paraules encadenades és un brunzit amenaçador que periòdicament reapareix envoltat d'un aura miraculosa, com si es tractés d'una salmòdia de propietats salvífiques. La reforma laboral com a solució a tots els problemes econòmics de l'Estat i, especialment, com a medicina contra la insolidaritat i ambició desproporcionada de la classe treballadora, incapaç d'entendre que els sacrificis (els *seus sacrificis*) són del tot necessaris per preservar el futur del país i, ja que ens hi posem, els pilars bàsics d'un sistema econòmic sever amb la majoria de nosaltres, però extremadament amable amb uns pocs privilegiats. Quan reapareixen les paraules "reforma laboral" en el discurs públic, els treballadors i treballadores poden estar del tot segures que, més aviat que tard, arribarà una nova tongada d'agressions contra els seus drets laborals i socials.

◆◆ ÀLEX LASMARÍAS ◆◆ TÈCNIC EN COMUNICACIÓ

D'ençà dels Pactes de la Moncloa de l'any 1977, cap reforma del marc legislatiu que regula les relacions laborals ha servit per enfortir la situació de la classe treballadora en la dialèctica que, d'una forma o altra, l'enfronta amb la classe patronal. Cap ni una, i han estat unes quantes, fins arribar a la més recent de 2010.

Invocar la necessitat de reformar el mercat laboral és sinònim del desig de l'empresariat d'alleguerir la càrrega que li suposa la contractació o l'acomiadament i la voluntat de veure afavorida la seva capacitat per modificar lliurement les condicions laborals a les seves empreses. Com hem tingut ocasió de comprovar abastament, davant aquesta invocació acostuma a aparèixer el legislador, sempre servil i captiu de la idea injustificada que el benefici de les empreses redunda invariablement en creació d'ocupació i en millores de les condicions materials dels treballadors i treballadores. Una certesa que el temps i l'evidència hauria d'haver desterrat de fa temps del nostre catàleg de conviccions i que, en canvi, manté una interessada vigència.

◆◆ LA REFORMA DE 2010 ◆◆

El 16 de juny de 2010 es va publicar el Reial Decret 10/2010, anomenat de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, que, amb posterioritat, ja al setembre, va ser convalidat pel Congrés. La pedra angular de la normativa se situa en una paraula, flexibilitat, que comparteix alguna cosa més que el sufix amb "precarietat".

La reforma estableix un límit temporal de tres anys (o un màxim de quatre si així es contempla en conveni col·lectiu) a la vinculació entre empresa i treballador o treballadora mitjançant contractes d'obra i servei. Aquesta mesura, que acotava una modalitat contractual que abans no estava limitada en el temps, va arribar acompanyada d'altres limitacions a l'encadenament de contractes temporals. Malauradament, aquestes limitacions que pretenien posar fre al recurs als contractes temporals per part de les empreses han estat posteriorment derogades i, en sentit oposat, substituïdes per mesures de foment de la temporalitat.

Sense arribar a ampliar formalment els supòsits de justificació dels acomiadaments objectius (que comporten menors indemnitzacions), el redactat de la norma ha variat de forma substancial i, val a dir, perillosament ambigua. És a dir, l'acomiadament objectiu segueix trobant justificació en les mateixes circumstàncies que fins ara li atorgaven patent de legitimitat —causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives. Ara bé, les definicions d'aquestes causes resten obertes a més possibilitats d'interpretació i, per tant, a una major flexibilitat en la seva aplicació. En

aquest sentit, destaca el fet que les pèrdues actuals o futures —i, per tant, incertes— serveixen per justificar aquests acomiadaments, deixant els treballadors i treballadores desvalguts davant les maniobres d'enginyeria financera i comptable de les seves empreses.

Els acomiadaments també passen a rebre una subvenció parcial per intercessió del Fons de Garantia Salarial (Fogasa), que passa a fer-se càrrec fins a finals de 2013 de l'import corresponent a vuit dies d'indemnització. Aquest *ajut* a l'extinció de contractes abasta fins i tot els acomiadaments improcedents, és a dir, aquells que no tenen una justificació raonable basada en motius econòmics, tècnics o organitzatius.

Davant els 45 dies per any treballat de les indemnitzacions per acomiadament improcedent, es passa als 33 dies

S'amplia també fins a pràcticament encabir el conjunt de la població treballadora els col·lectius que poden ser contractats mitjançant els anomenats contractes de "foment de la contractació indefinida". Aquesta modalitat contractual, inicialment concebuda per afavorir la inserció i l'estabilitat laboral de col·lectius especialment vulnerables (dones, joves, persones amb discapacitat o en situació d'atur de llarga durada...), inclou entre les seves característiques menors indemnitzacions en cas d'acomiadament. Així, davant els 45 dies per any treballat amb un topall màxim de 42 mensualitats de les indemnitzacions per acomiadament improcedent, es passa a una versió aprimada de 33 dies amb un topall de 24 mesos. Per últim, es potencien els mecanismes que permeten les empreses modificar a voluntat les condicions de treball i incomplir els termes del conveni col·lectiu que regula la seva activitat en qüestions tan sensibles com ara la revisió salarial.

◆◆ NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ◆◆

El procés de negociació col·lectiva també ha estat objecte d'una revisió tan profunda i desproporcionadament desviada a favor d'una de les parts que és possible que convingui anar pensant una nomenclatura alternativa, doncs el procés resultant no s'adiu bé a la recerca d'equilibris entre forces més o menys equivalents que porta implícita la significació de la paraula *negociació*.

Sens dubte, la modificació més important introduïda en la reglamentació de la negociació col·lectiva és la preeminència que s'atorga al conveni d'empresa per sobre del conveni



Els contractes d'obra i servei s'han fet habituals ◆◆ FOTOGRAFIA: Albert Garcia



L'atur ha augmentat amb força durant els darrers anys ◆◆ FOTOGRAFIA: Robert Bonet

sectorial. És a dir, en algunes empreses es podrà assolir l'acord de treballar per sota dels mínims fixats pel conveni sectorial quant a salari, jornada, etc. En un Estat com l'espanyol, on la immensa majoria d'empreses són de petita envergadura i, per tant, les plantilles disposen d'una força objectiva menor per contrarestar les exigències de la patronal, no és difícil preveure que això implicarà una dinà-

mica de rebaixes consecutives en matèria salarial i de condicions de treball. Aquest serà, de ben segur, el peatge exigida per les empreses a canvi d'evitar acomiadaments o altres mesures contràries als interessos dels integrants de les seves plantilles. Una cursa vers la reducció de costos on la matèria primera de les retallades serà, invariablement, els treballadors i treballadores.

Treballar més anys per tenir menys prestacions



Actualment, el 58% de les persones que són pensionistes cobren menys de 700 euros al mes :: FOTOGRAFIA: Albert Garcia

La Seguretat Social és un terreny especialment sensible que, després de molts anys de lluites populars, ha aconseguit donar cobertura a les situacions de risc dels treballadors i treballadores. No fa gaire temps, el personal no tenia cap ingrés en cas de malaltia, maternitat, accident de treball, atur o simplement edat avançada, restant per a grans capes de la població la única sortida de la indigència i la caritat.

••• ÀLEX TISMINEZKY :: ADVOCAT ESPECIALITZAT EN SEGURETAT SOCIAL

Amb molt de suor i esforç, els nostres besavis, avis i pares van anar arrencant a l'empresariat i a l'Estat un sistema que donés una mínima seguretat a la classe treballadora i que li garantís uns ingressos en aquelles situacions en què, per causes alienes, no podia treballar. Fins als anys 80, les classes populars van anar guanyant drets, empesos encara per les massives lluites a la mort del dictador. Però, malauradament, aquesta tendència ha canviat molt en els darrers anys i ens veiem retrocedint dècades. És un pastís massa sucós per als poderosos plans privats de pensions. Els resultats estan a la vista, i les fonts oficials no es ruboritzen en afirmar que, actualment, el 58% dels pensionistes i les pensionistes no arriben ni als pírrics 700 euros mensuals, i ningú s'escandalitza que tres de cada quatre no siguin ni mil·leuristes.

:: LA JUBILACIÓ EN EL PUNT DE MIRA ::

La gran afectada és i ha estat la jubilació. Només cal recordar que l'any 1980 es podia accedir a la prestació havent cotitzat només vuit anys, límit que va augmentar a deu anys el 1985, a 12,5 anys el 1997 i que, actualment, està en quinze anys. Milers de treballadors i treballadores s'han quedat pel camí i s'han vist abocats a la anomenades "prestacions no contributives".

Però les altres prestacions no han restat al marge de les retallades dels darrers anys. També les persones amb discapacitat poden

veure reduïts fins al 50% els seus ingressos a partir de 2007, si no han cotitzat prou, i la pràctica unanimitat dels estudis oficials (pagats per bancs i caixes) pràcticament reclamen eliminar les pensions de viduïtat, sempre pel bé dels mercats i les accions de la borsa.

:: LA NOVA LLEI DE REFORMA ::

Els grans titulars dels mitjans de comunicació han centrat la seva atenció en l'augment de l'edat ordinària de 65 a 67 anys, fet evidentment important, però sorprenentment no s'assenyala, per exemple, que les pensions mínimes s'han reduït de cop quasi a la meitat, de 601 euros a 347, o que moltes treballadores i treballadors ja no podran jubilar-se anticipadament als 61 anys. Ràpidament, el govern espanyol s'ha afanyat a informar els mercats que aquesta dràstica reforma reduirà més del 20% les prestacions de la ciutadania.

Reformes de la prestació de jubilació

Jubilació:	1980	1997	reforma 2011	proposta Patronal
Edat ordinària de jubilació	65 anys	65 anys	67 anys	70 anys
Cotització mínima per jubilació	8 anys	12,5 anys	15 anys	20/30 anys
Cotitzacions per calcular jubilació	2 anys	15 anys	25 anys	Tota la vida

Com afecten les reformes de les pensions a les persones?

Els següents casos tenen noms ficticis, però són ben reals

ROGER M. I., 61 anys

Fa cinc anys que està a l'atur com a afectat pel tancament de la seva empresa (ERO), tot i haver cotitzat un total de 28 anys. Actualment, des de que se li va acabar la prestació, cobra el subsidi de majors de 52 anys, que és de 426 euros. El seu salari mig abans de l'acomiadament era de 1.500 euros.

ABANS de les reformes de 2007 i 2010, Roger M. I. s'hauria jubilat als 61 anys amb una prestació de 1.000 euros.

DESPRÉS no es podrà jubilar fins als 67 anys. Percebrà el subsidi de 426 euros fins als 67 anys, i després una jubilació final de 700 euros.

MARIA R. T., 61 anys

Com moltes dones, va deixar de treballar quan va tenir els seus dos fills. Per culpa d'això, compta amb una curta carrera de cotització de setze anys, cinc dels quals netejant edificis, un cop havia fet els 50 anys. Des de fa tres anys està aturada i, actualment, cobra un subsidi de 426 euros. Quan treballava comptava amb un salari mitjà de 1.000 euros.

ABANS de les reformes de 2007 i 2010, hauria percebut una prestació mínima de 601 euros.

DESPRÉS Maria no es podrà jubilar fins que compleixi els 67 anys. Fins aquest moment, rebrà 426 euros i, després, una jubilació final de 450 euros.

KARIM M. R., 65 anys

Va néixer al Marroc i fa 22 anys que es veu de Barcelona. Ha treballat sense contracte ni seguretat social durant més de nou anys en la construcció i l'hostaleria, fins que finalment va poder regularitzar la seva situació i fer venir part de la seva família allà on viu. Només té tretze anys de cotització i un salari mig a la construcció de 1.500 euros.

ABANS de les reformes de 2007 i 2010, s'hauria pogut jubilar als 65 anys amb una prestació de 750 euros.

DESPRÉS no es podrà jubilar fins els 67 anys i encara haurà de treballar dos anys més. Es jubilarà amb 500 euros.

Hi ha alternatives

Control del treball *en negre*: La manca de personal d'Inspecció de Treball comporta que prop del 20% de treballadors i treballadores no cotitzin i treballin sense contracte, deixant de pagar a la Seguretat Social quantitats milionàries.

Control del frau en les cotitzacions: El pagament de part del salari *en negre* és una pràctica empresarial massa comuna. Amb aquest procediment, defrauden sumes milionàries a la Seguretat Social.

Eliminar les bonificacions dels contractes: Amb les darreres reformes laborals, molts dels contractes de joves, dones i

major de 45 anys compten amb reduccions de cotitzacions amb finalitats no gaire clares.

Augmentar els topalls màxims de cotització: Actualment no es pot cotitzar més de 3.230,10 euros mensuals. Els que compten amb salaris més alts no cotitzen realment pel que cobren, deixant d'ingressar a la ca-

ixa de la Seguretat Social. Per exemple, un alt càrrec que cobra 10.000 euros mensuals només cotitza una tercera part del seu salari.

Augmentar els impostos a les grans fortunes: Finalment, també és possible transferir diners públics provinents dels impostos a la Seguretat Social.

Heretarem la vida

L'escultura *El crít* s'inaugurarà a Mataró a l'octubre. Dissenyada per Agapit Borràs i realitzada per Xevi batlle, recordarà la figura de Pep Manté, fundador i històric advocat laboralista del Col·lectiu Ronda i melòman de l'amistat i la cultura popular. Manté va morir el 20 d'agost de 2009.

◆◆◆ DAVID FERNÁNDEZ I CARME DÍAZ

Hi ha estius densos i espessos, quasi fotuts, dels quals et desvetlla un senzill fet. Un sol gest. Perquè cloure els dies d'agost havent d'acomiar el bo d'en Pep Manté s'anticipava, ben bé, com una gesta estoica on la tristesa anunciava que no faria vacances. Nus a l'estomac i melangia insondable. I tanmateix sortir de l'agost, absolutament contrapronòstic, celebrant l'alegria i la lluita és, avui i ara mateix i afortunadament, responsabilitat exclusiva d'en Pep Manté. Picant l'ullet i somrient-nos amb plena complicitat.

En Pep Manté. Passió de vida i pulsio d'alegria. Home de paraula i de diàleg, d'enxarxaments i complicitats múltiples, que ens deixava als 66 anys el 20 d'agost de 2009, després d'una llarga i dolorosa malaltia que el perseguia des de feia cinc anys i li complicava d'un any ençà la seva jubilació, quan es realitzava quotidianament en el seu somni concret: ser masover de Can Fulló, la casa pairal del Col·lectiu Ronda a Orrius (Maresme). El mateix indret d'ell, tossudament alçat, on centenars de persones el vam acomiadar en una trobada rebel que no va maldar pas per la mort, sinó que cridava que volia molta més vida encara.

◆◆ MILITANT DE LA VIDA ◆◆

Pep Manté, llavor de l'altre país possible i dipositori de l'altra història i de quasi totes les lluites. Esperança fèrtil dels dies que vindran, altaveu dels sense veu, culer sense cura o saxofonista. Tot plegat i encara més. En una trajectòria incondensable, que l'Agapit Borràs va intentar definir parafrasejant l'arquitecte renaixentista Giorgio Vasari quan, el 1550 i encara vivint Miquel Àngel, va suggerir: "És igual que l'escrigui ara o després, Miquel Àngel ha fet tantes coses, tan ben fetes i de tanta bellesa, que

Pep Manté va ser un dels socis fundadors i un dels pilars de la cooperativa laboralista que és el Col·lectiu Ronda

no morirà mai". Síntesi dolça i exacte també de Pep Manté. Dècades al peu de canó, deixant-se la pell a la pista de la lluita: des dels consells sumaríssims del franquisme, fins als primers insubmisos, fins als primers i darrers combats contra la llei d'estrangeria o en primera línia del cooperativisme. Soci fundador i un dels pilars imprescindibles de la cooperativa laboralista que és el



Pep Manté va ser un altaveu dels sense veu ◆◆

Col·lectiu Ronda; lluitador mataroní i mataronià per la llibertat i inesgotable defensor de la classe treballadora, membre també d'ICV del Maresme. Pep plural, polifacètic i sempre reincent i imcombustible.

En Pep, que sobretot va fer de l'amistat un culte. En Pep, amb temps per ser activista també de l'autoconstituït Collinac (Col·lectiu Llibertari Naturista Català) que, vida a la vida, va haver de crear, amb el temps, el Conaco (Col·lectiu de Nanos del Collinac). El mateix Pep idènticament igual fins al final. Capaç de redactar un testament vital que es desbrossa com un tractat de la dignitat humana davant el dolor i el sofriment, propi i aliè, aquí i a l'estimada Masaya nicaragüenca. Amb el vent suau de la vida, en el seu discurs de jubilació ja sintetitzava: "Us he estimat i he estimat la vida; m'heu retornat amb escriu aquesta estimació; he cregut en la persona i he fet el que he pogut, quasi sempre amb la rialla com a aliada". Les mateixes paraules impreses que, el 21 d'agost a Can Fulló, anaven acompanyades d'una branqueta del taronger que tant s'estimava per a cadascú dels orfes de Pep que intentàvem convertir l'adéu en un fins ara mateix. Paraules, arrels i branquetes que ens transmetien el fil

roig de la història i el testimoni que la vida segueix, de generació en generació, condensada a fons en una frase del seu pare: "Estima i fes el que vulguis".

Perquè si d'en Pep hi ha algun llegat fèrtil, és precisament aquest: que sí, que la vida pot ser diferent i pot ser viscuda a fons

En Pep Manté: fórmula de vida arrelada en la serenor, l'esperança i un sentit de l'humor que es va escolar obertament i delimitada en un acte de comiat al que no estem, malauradament, acostumats. Acte farcit d'amics i amigues, de tímids somriures compartits a la seva salut i de ribets balcànics amb la música que l'apassionava i la cultura popular mataronina -les Santes, la Momerota- on tant va militar. Música i paraules que consensuaven, col·lectivament i

per unanimitat, que la mort no sempre pot amb tot. Amb imatges pròpies de sabana africana, amb desenes de treballadors subsaharians i pakistanesos, retent-li homenatge amb humil i digna discreció. Instants compartits que acaben, enmig de la tempesta, reconciliant-te amb la vida. Perquè si d'en Pep hi ha algun llegat fèrtil, fèrtil i desobedient i perenne, és precisament aquest: que sí, que la vida pot ser diferent i pot ser viscuda a fons. I que mai s'enduran la música.

Pep Manté ha viscut a fons cada segon. Fidel a sí mateix i a totes nosaltres. Sinònim i esperança que, malgrat tot, la vida sempre guanya i encara mana a cada instant. Fet i fet, en la imposada cultura necròfila que pretén fer-nos la vida impossible, veure marxar en Pep, poc a poc, pels senderis de Can Fulló, a espatlles dels seus i enmig de les notes d'un *Paquito el chocolatero* interpretat per una Agrupació Musical del Maresme quasi ofegada en llàgrimes, demostrava, a les palpenes, la darrera gesta alegre d'en Pep. Demostrar que, de vegades, només de vegades, la mort és mentida. I que no hi ha dalla que pugui amb ell. Perquè heretarem, de tu, precisament la vida.