

Ara més que mai, plantar cara esdevé un deure

La situació que s'ha generat arran de l'actual crisi fa que s'hagin disparat les actuacions dèspotes de l'empresariat envers els seus treballadors i treballadores. Tothom ha sentit a parlar d'Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO) que són presentats sense fonaments per nombroses empreses, les quals aprofiten la conjuntura per a poder acomiadar més econòmicament els seus treballadors i treballadores. I aquest només n'és un exemple.

A un altre costat tenim altres males pràctiques empresarials que s'estan aplicant diàriament i que passen desapercebudes. Aquelles que busquen el no haver de pagar la indemnització per acomiadament, el poder trampejar uns duros (en l'actualitat euros) de la liquidació, el portar al límit les condicions del treballador/a per buscar-ne la baixa voluntària i un llarg etcètera que hauria de fer esgarriar als més puristes del mercat lliure com a regulador del treball.

És en aquests casos en què el jovent esdevé una dels objectius més atractius per aconseguir aplicar aquests abusos, per les **següents raons**:

- Desconeixement dels drets laborals, motiu pel qual conseqüentment és difícil que posi en dubte certs actes;
- El tipus de contracte, que facilita que els i les joves permetin certs tractes, per por a no renovar;
- L'actual situació de gran destrucció de llocs de treball i la dificultat en trobar-ne un altre;
- La inexperiència, que porta a no saber què fer, amb una bona pressió pot acabar fent acatar el que sigui;

- El desinterès d'una bona part dels sindicats majoritaris, que no veuen els i les joves com un col·lectiu al qual destinar el seu temps i la desprotecció que això genera

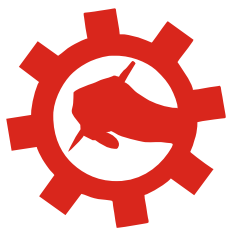
Cal ser conscient de les males pràctiques empresarials que s'estan aplicant diàriament i que passen desapercebudes

Ara bé, s'ha de dir que està en les nostres mans el voler o no continuar en aquesta situació. Si aconseguim tenir clar que hem vingut a plantar cara, tenim un pas fet. No tot s'hi val contra nosaltres!

Igualment, s'ha de tenir en compte que som dels pocs col·lectius que certes pressions no van amb nosaltres. Quants joves han pogut acumular suficients anys per a què els 45 dies per any treballat (o, amb la recent rebaixa pactada per sindicats i govern espanyols, juntament amb la patronal espanyola i catalana, els 33 dies,) sigui més o menys digne? Quin interès pot tenir pactar la finalització del contracte, si el que hem acumulat no arriba ni per uns pocs mesos de la prestació de desocupació? On podem arribar amb el pacte de la rebaixa de salaris, si el nostre salari ja de per si és un 40% menor del que ens tocaria?

Que en treiem d'acotar el cap? Res, doncs no és una sortida. Arribat el cas, el que cal donar és una resposta clara: plantar-nos.

I arribem a la pregunta: què podem fer?



Ara més que mai, plantar cara esdevé un deure

Per començar, no donar-ho tot per bo o acatar-ho amb resignació. Hi ha moltes maneres de fer, des del simple gest de demanar informació fins a negar-nos a firmar. Des de dir “no” de bon principi, fins a negociar-ho tot fins l’última coma. Intentar expressar al màxim les actuacions que des de la legislació se’ns permet.

El simple fet de posar un “No d’acord” en una liquidació pot ser un gran pas. El fet que l’altre part, l’empresarial, vegi que no és tan fàcil com s’havia explicat en el seminari de torn de l’organització empresarial X ja li farà qüestionar moltes coses.

Una reducció de jornada no és només un tràmit burocràtic, sinó que té efectes directes en la vida del/la treballador/a i com a tal, posarà sobre la taula la força de la raó. I només des del consens és pot arribar a plantejar-ho.

No estem fent una apologia del “¿que hi ha del meu?”, sinó del preservar el nostre lloc de treball amb un mínim de dignitat, qüestió que sembla que fa uns anys que ha passat a una millor vida.

No s’ha de ser un superheroi amb calçotets per fora dels pantalons, només joves treballadors que vegin clar que el dia a dia és més que claudicar!

Recomanacions pràctiques i bàsiques :

- En la firma del contracte, no signis aquells que contenen aspectes regressius o

renúncies als teus drets legals. En cas de dubte, assessorat;

- Demana sempre per escrit tota comunicació que alteri alguna de les teves condicions de treball;

- No acceptis un acomiadament verbal. Arribat el cas, busca la presència de testimonis, a poder ser els representants dels treballadors;

- Si us presenten la fi del contracte amb la quitança, firmar-ho amb un “No d’acord” (a partir de llavors, tens 20 dies per assessorar-te i emprendre les accions oportunes);

- Si és un contracte temporal, s’ha de tenir molt present que molts no compleixen la raó de ser i, consegüentment, es pot denunciar el frau de llei;

- Un canvi de les condicions de treball no es pot decidir unilateralment, sinó que l’empresari/ària cal que justifiqui la causa i el treballador/a pot o no acceptar-ho;

- Estar en comunicació amb el conjunt de la plantilla sobre els possibles canvis, per evitar d’aquesta manera l’individualització de decisions;

- Davant certes actituds que puguis trobar abusives i que busquen fer-te desistir d’anar a treballar, abans de plegar, assessorat de totes aquelles accions que pots dur a terme.

Es tracta d’intentar expressar al màxim les opcions les actuacions que des de la legislació se’ns permet

