

Les delegades de ccoo d'empreses o sectors amb dificultats

En aquesta situació de grans dificultats a les empreses per conservar les condicions i els llocs de treball, les delegades sindicals de CCOO són un pilar imprescindible per poder afrontar la crisi i intentar no retrocedir; amb aquestes entrevistes a diverses delegades volem esbrinar quina és la seva tasca en moments tan difícils. Aquestes són les preguntes que varem formular a les delegades de CCOO:

1. Com està afectant la crisi en la teva empresa. Hi ha hagut pèrdua de llocs de treball i/o canvi de condicions laborals? I pel que fa al territori i a la població on es troba?
2. Quina proporció de dones n'han sortit afectades?
3. Quines accions s'han realitzat per aconseguir no perdre drets laborals?
4. Com repercuteix en les condicions de vida de les dones que han estat afectades?

Carme Catalán Piñol
Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones
Secretaria de la Dona

Les respostes de la **Victoria Izquierdo, delegada de l'Hotel Hilton (Barcelona),** han estat:



1. A la nostra empresa, que pertany al sector turístic, la crisi no ens està afectant gaire perquè el turisme està sobrevivint, però tenim una problemàtica molt específica, ja que som un hotel molt antic que s'ha hagut d'adaptar per poder competir. Per això, hem passat per dos períodes: en el primer s'havien d'abaratir preus; això no va fer disminuir la nostra feina perquè teníem molta ocupació, però va afectar els sous. Després van decidir fer obres i van fer dos expedients: el primer, de suspensió temporal per remodelació, que va afectar tota la plantilla, i el segon, quan van reobrir, ja que, com que preveïen menys feina, van fer una extinció de contractes que en principi havia d'afectar vint-i-dues persones, tot i que, finalment, les afectades van ser-ne deu. Les afectacions com a territori, tenint en compte que es tracta de Barcelona ciutat, són difícils de recomptar.
2. L'expedient de suspensió temporal va afectar tota la plantilla i el d'extinció ha afectat més homes, perquè els llocs de treball que volien suprimir estaven molt masculinitzats.
3. Hem pogut negociar les condicions d'extinció perquè a l'empresa hi havia un clima de diàleg.
4. Amb l'ERO temporal hi va haver un cert retard a l'hora de percebre els salaris. Hem passat dos mesos de moltes dificultats. Amb el d'extinció tot-hom ha marxat amb una indemnització acordada i en algun cas tenien altres sortides laborals. S'ha intentat que no afectés mares soles o persones a punt de jubilar-se. És clar que els resultats caldrà veure'ls d'aquí a un temps.

Les respostes de la Sacri Cortijo, de FICOSA (Viladecavalls), han estat:

1. Hi ha hagut un canvi d'empresa, i en dos anys s'han destruït uns dos-cents llocs de treball aproximadament. Les que hem quedat a la plantilla estem treballant vint-i-dues hores més amb els salaris congelats durant dos anys, i aquest any amb una pujada més baixa que la de l'IPC. També ens ha afectat en altres àmbits, com ara en el fons de diners per a temes socials, en les subvencions per a formació, en els llibres escolars, etc. L'impacte ha afectat la població de tota la comarca, perquè hi ha més aturats i aturades, ja que l'empresa donava força feina, a vegades també per temporada. També ha afectat empreses subcontractades i proveïdors, i ha tingut directament conseqüències sobre els llocs de treball.
2. No sé gaire bé quins són els percentatges, però crec que ha afectat més les dones.
3. Vam manifestar-nos i vam convocar vaga dos cops, però finalment no en vam fer perquè hi havia una gran disminució de feina. Vam fer molts contactes i negociacions perquè primer volien tancar l'empresa; la sortida va ser arribar a un acord, però va comportar una baixada de les condicions laborals (salari, etc.). També això va ajudar, ja que per a aquest any es volia fer un ERO temporal i no s'ha fet.
4. A més de les afectades per la recessió d'ocupació, algunes dones tenien reducció de jornada i han optat per agafar baixes incentivades. Ara pot tornar a passar perquè a vegades és difícil l'adaptació de la reducció a la producció. L'empresa ha obligat a fer reduccions de jornada i a unificar horaris. Vam anar a la Inspecció de Treball i ens va donar la raó; la Seguretat Social va actuar d'ofici, però el jutjat Social ho va desestimar. Tampoc es preveu la formació per a dones amb reducció de jornada. Ara estem intentant negociar a través d'un pla d'igualtat, però no estem avançant en aquests temes. També quan hi ha vacants internes no s'accepten dones amb reducció de jornada.

Les respostes de la Montse Sedó, de la Clínica Platón, han estat:

1. La Clínica Platón, com que pertany a la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública, va patir en primer lloc una retallada del 5% dels salaris i també canvis organitzatius. En segon lloc, hi va haver un ERO que va afectar cinquanta-dos llocs de treball, per la qual cosa hi va haver trenta-vuit acomiadaments i catorze no-renovacions (alguns contractes eren eventuais) i jubilacions. L'efecte sobre el territori ha estat poc visible perquè és un hospital que està situat en una zona d'alt nivell adquisitiu. Tot i que s'han augmentat una mica les llistes d'espera per tenir accés a certs serveis, això no ha causat gaire enrenou perquè moltes de les persones usuàries també disposen d'una mútua i algunes han optat per anar a la privada. Probablement per la mateixa raó els veïns tampoc s'han implicat contra les retallades de serveis, i molts fins i tot un temps després desconeixen el que ha passat. L'efecte principal ha estat la destrucció de llocs de treball, però l'actitud aquí ha estat diferent de la d'altres zones de Barcelona i de Catalunya, on la defensa de la sanitat pública ha estat encapçalada per les associacions dels barris o poblacions.
2. Molt més de la meitat dels llocs de treball afectats eren de dones, però això correspon al fet que són plantilles molt feminitzades.
3. Vam intentar reduir al mínim l'impacte, amb lluites conjuntes amb diversos centres sanitaris afectats, recollida de signatures, concentracions, manifestacions, intentant pactar perquè l'impacte fos menys lesiu. Inicialment, l'extinció havia d'afectar entre cinquanta i seixanta persones i ha acabat afectant-ne trenta-vuit.
4. Hi ha dones que s'han quedat sense feina i ara és un moment difícil. Amb les que van marxar van crear una borsa de treball perquè, posteriorment, en cas necessari, tinguessin prioritat en la contractació. També vam vigilar que en les afectacions no hi hagués dones amb situacions personals molt difícils, com per exemple mares soles. També vàrem negociar que les dones afectades tinguessin dret a assistir a la formació que es fes des del centre per millorar la seva qualificació.

Les respostes de l'Arantxa Pérez, delegada del sector d'empreses consultores i d'estudis de mercat, han estat:

1. En aquest moment, el sector de les TIC també pateix els efectes de la crisi perquè les empreses inverteixen menys en noves tecnologies i d'altres abaixen les tarifes. Les empreses estan afrontant aquesta situació acomiadant i, alhora, fent noves contractacions, però amb salaris més baixos i amb pitjors condicions laborals. Les empreses estan optant per presentar ERO intentant incloure el màxim de persones que estan protegides per llei i que en situacions normals són més difícils d'acomiar. D'altres opten per fer acomiadaments individuals dins del nombre que els permet la llei, tot i que molts són improcedents, ja que prefereixen pagar i així evitar la mala imatge que comporta un expedient.
2. A la majoria de les empreses hi ha una proporció del 70% d'homes i el 30% de dones. Una de les causes és que hi ha poques dones que estudiïn enginyeries. D'altra banda, les exigències d'aquest tipus d'empreses fan que per a moltes dones no siguin gaire atractives, ja que la conciliació de la vida laboral i la familiar es fa difícil. Les dones a l'empresa es troben majoritàriament en els nivells mitjans i baixos, i gairebé no són presents en les direccions de les companyies. La proporció de dones que està sortint no està gaire quantificada.
3. És un sector on no hi ha gaire cultura de pacte i de negociació per part de l'empresa i on les treballadores i els treballadors tampoc tenen cultura sindical; els costa molt mobilitzar-se i sortir al carrer per defensar els seus drets. Per això, estem treballant en la informació i la conscienciació per millorar les possibilitats d'acció.
4. A la gent afectada pels acomiadaments els costa reubicar-se en el sector i quan ho fan és amb unes condicions laborals pitjors. D'altra banda, les persones —la gran majoria dones— que es queden a les empreses i que tenen reducció de jornada, tant per guarda legal de menors com per tenir cura de familiars dependents, tenen més problemes per promocionar-se o per tenir increments salarials, ja que preval el fet de tenir jornades flexibles i adaptades al que el client demani.