



Comunicat del Secretariat Permanent de la CGT Catalunya

## **Terrorisme contra la classe treballadora. El diàleg social s'està convertint en una fossa comuna de drets laborals i socials**

**Comissions Obreres, UGT i les patronals CEOE y CEPYME han signat el "V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" (AENC).**

**Aquests acords sindicals que no representen a la classe treballadora suposen una submissió al poder econòmic que no té precedents. A les taules de diàleg social li fallen totes les potes.**

Las direcciones de patronal y sindicatos han ratificado este lunes a un **acuerdo a tres años** que activa un nuevo Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC)

El pacto incluye por primera una recomendación al Gobierno para una mayor colaboración con las mutuas de accidentes en la lucha contra el absentismo



### **Inflació**

El document inclou peticions salarials per sota de la inflació real que per cap banda compensen la pèrdua del poder adquisitiu que pateix la classe treballadora. Es salten els anys 2021 i 2022, els dos anys de major inflació, on tots dos sumen un 12,2%. Tot un saqueig.

## **Mútues. Aval per la privatització de la salut de la població activa**

En una part de l'acord es centren en les baixes per contingències comunes i estableixen unes línies que obren la porta a la privatització de la salut de la població activa, començant per traumatologia, instant a les administracions a crear convenis amb les mútues per realitzar proves diagnòstiques i tractaments terapèutics i rehabilitadors en processos d'incapacitat temporal d'origen traumatològic.

També es contempla el fet d'establir procediments per estudiar les causes de les baixes i fixar línies d'actuació per reduir aquests processos i la seva duració.

Una cama trencada en una excursió en cap de setmana podria ser tractada per una mútua amb l'excusa de que contribuirien a millorar el temps i les llistes d'espera de la Seguretat Social. En comptes de desenvolupar i invertir en el sistema públic sanitari, s'opta per la privatització del servei. És gravíssim.

## **L'excepció que confirma la regla**

La gestió de la ITCC per part d'entitats privades (amb tots els matisos que es vulgui posar a aquesta paraula), com són les Mútues —encara que sotmeses a nivells importants de control públic i social, en competència voluntària amb la gestió d'ídèntiques prestacions i sota les mateixes circumstàncies de naixement, per part d'una entitat pública com l'INSS— constitueix una autèntica particularitat del nostre sistema de protecció social, si es compara la realitat espanyola amb l'existent als altres Estats membres de la Unió Europea, on no hi ha organitzacions similars.

A Alemanya les mutualitats són públiques; a França, la gran reforma del sistema del 1945 va consistir entre altres aspectes, en la desaparició de les entitats mutualistes d'assegurament privat.

Certament, l'article 41 de la Constitució Espanyola garanteix el "règim públic de la Seguretat Social", però no quina institució és l'encarregada de gestionar aquestes prestacions. Les Mútues tenen una configuració jurídica d'entitats privades. La picaresca del model espanyol és evident, al moment que permet que entitats d'arrel privada i origen purament empresarial gestionin part del sistema públic de la Seguretat Social.

## **Però encara és més greu**

Sindicats alertaven d'un esborrany negociat entre el Ministeri de la Seguretat Social, que dirigeix José Luis Escrivá, i l'Associació de Mútues d'Accidents de Treball, on s'insta les administracions públiques a convertir les mútues en eix vertebrador de la sanitat per a la població activa, i que els serveis públics de salut ho siguin per la infància i pensionistes.

## **Promoció de la precarietat de les dones en ple segle XXI**

El mateix acord afirma que "es podran celebrar contractes a temps parcial" segons les peculiaritats del sector. Permet utilitzar aquesta modalitat de contracte precari si el conveni els contempla. Per tots aquells que no sàpiguen de quin tipus de contracte es tracta, vol dir que tens un contracte, tens feina, però només quan l'empresari ho necessita. Precarietat que afecta de ple a la dona treballadora, ja que el 40% de les dones es contracta parcialment i no a jornada completa. Una nova moda laboral que únicament han aconseguit revertir les treballadores de H&M i les darreres vagues amb CGT.

El document també permet ampliar les hores de treball dels contractes parcials amb un 60% d'hores complementàries. Eliminen el concepte d'hores extra, abaixant la remuneració atès que les hores complementàries es compensen a preu d'hora ordinària. ¿Això facilita la conciliació? En cap cas. Abarateix el cost salarial i facilita la flexibilitat total de la jornada laboral per a l'empresari, podent ser irregular.

## **Tot això no és casual, sinó causal**

Si es fa un anàlisi retrospectiu sobre l'evolució del IPC i les actualitzacions salarials, ens trobem en una acció coordinada i planificada per no assolir mai les actualitzacions salarials amb l'IPC.

En el sector públic, per exemple, s'acumula una pèrdua del poder adquisitiu del -53%.

En el sector privat, on normalment es contempla l'actualització salarial amb l'IPC en el conveni, l'estratègia s'ha basat en eliminar dels convenis les clàusules de revisió salarial, baixant progressivament els salaris de forma encoberta per pèrdua acumulada del poder adquisitiu. L'evolució del percentatge de convenis signats cada any amb clàusula de revisió o garantia salarial han passat de quasi un 50% fins a 2010, a una caiguda en picat des de llavors fins una mitjana del 10%. Això vol dir que ho han suprimit en 3 de cada 4 contractes.

Aquest acord que eclipsen públicament venent informació (desinformació intencionada) en els mitjans al·ludint únicament a la paraula "apujada" i amagant la lletra petita, sembla un paripè amb el guió "tu fas com que em demanes, jo faig com que et vull donar, llavors tu dius compte que cremo els carrers i al final firmem una cosa que ni val ni es compleix".

I per què? Perquè per materialitzar-ho no serveix un acord, sinó que cal plasmar-ho en cada conveni col·lectiu, i aquests es signen entre empresa i treballadors. Per vincular legalment les empreses en quant a salaris i apujades salarials cal fer-ho en cada conveni. Un acord no obliga.

En breu desgranarem més detalls d'aquesta aixecada de camisa a la classe treballadora.

**NO BENEFICIA A LES TREBALLADORES, ELS BENEFICIA A ELLS, perquè a la patronal i a les grans empreses els interessa que hi hagi treballadors que segueixin creient que CCOO i UGT són sindicalisme**