



La petita empresa: paradigma de l'absència de la representació dels treballadors i treballadores

En l'estructuració empresarial del nostre país, hi tenen una forta implantació les PIMES (micro, petites i mitjanes empreses): segons dades de **PIMEC** (l'organització patronal de les micro, petites i mitjanes empreses de Catalunya), el 2004 representaven unes 74.465 empreses i aproximadament 915.919 llocs de treball, el que **representa el 58,9% del total del valor afegit brut del Principat**. Entre aquesta tipologia d'empreses, les d'entre 6 i 50 treballadors/res tenen una forta incidència en nombroses comarques del país, essent un elevat percentatge del teixit empresarial local. Aquesta realitat, coneguda per molts i moltes, comporta al mateix temps que **empreses en què els seus treballadors/res hi tenen dret a una mínima representació del personal**, no hi vegi satisfetes aquestes expectatives d'organització.

Aquest fet, el de manca de representació de personal, menys conegut per la gent, té un dels seus fonaments en l'estructuració jeràrquica de la mateixa, on **els rols dels caps estan fortament lligats al concepte de poder** (fixació unilateral dels sous, horaris, tasques, festius, etc.), fet que augmenta més la sensació de desigualtat entre treballador/a i empresari/ària, que existeix en totes les relacions laborals a causa de la pertinença a diferents classes socials (capital contra força de treball).

En tractar-se d'empreses amb un grup reduït de treballadors/res i l'assenyalat anteriorment, l'organització extremament jeràrquica fa que inevitablement sorgeixi un **sentiment de familiaritat**, on l'empresari/ària és converteix, automàticament, en el cap de família, amb el component d'autoritat que la jerarquia li atorga. Això fa que coses tan senzilles i normals com el compliment dels drets de qualsevol persona assalariada siguin considerats com a favors del cap als "seus/seves" treballadors/res i que tot és degut a la seva bona voluntat, que sempre s'espera que sigui recíproca.

Tanmateix, aquesta aparent bona voluntat dels treballadors, entesa com la de no reclamar res, és veu trencada quan es busca tenir, legítimament, una representació dels mateixos o a organitzar-se sindicalment. **Aquest fet comporta sistemàticament una tibantor de les relacions** i, quasi com a norma desgraciadament cada cop més generalitzada, l'acomiadament d'aquell/es que gosen posar en qüestió l'estructuració jeràrquica i vertical de l'empresa.

Aquesta forma de funcionar, més pròpia d'èpoques passades, fa que molts/es treballadors/es decideixin no organitzar-se i **seguir la tendència a la individualització que tant s'està donant en els nostres dies**. No s'ha d'oblidar el gran endeutament de les llars catalanes, que comporta el no poder-se arriscar a perdre l'entrada d'un sou. Però aquesta postura, en un principi prou lògica i comprensiva, es tradueix també en la **potestat arbitrària de l'empresariat per fer i desfer**, amb tot el que això representa a la llarga.





Tampoc ha ajudat gaire, per no dir que té una relativa importància en la situació actual, el fet que des d'un determinat sindicalisme s'hagi negociat, sense representació significativa en un determinat sector i des de la llunyania de l'estat, les mínimes condicions laborals a seguir o, d'una manera més desacomplexada, **l'acord directe amb l'empresari/ària per l'elecció, "a la búlgara", del/la representant a escollir**, mètode digne del sindicat vertical. Aquestes actituds, a la vegada, han comportat la pèrdua de la confiança de bona part dels treballadors i treballadores envers els sindicats i el sindicalisme.

El jovent, aprofitant la conjuntura que ens donen aquestes empreses, de petites dimensions i amb coneixença directe de la plantilla, sumat al dinamisme que s'atribueix a la joventut, **hem de començar a desenvolupar una activitat agitativa i informativa** sobre les diverses accions a realitzar en defensa dels nostres drets.

Per això, com a joves, tenim l'obligació de fer entrar un aire nou; el crear unes noves vies envers les possibilitats que pot donar-nos el sindicalisme com a eina de tots els treballadors i les treballadores. L'haver d'**introduir aquestes noves fórmules d'actuació que permetin veure un canvi real** fa que siguem, els joves, els primers a agafar el compromís d'organització sindical. No podem esperar que sigui la patronal o les organitzacions estatals les que continuïn actuant unilateralment en nom dels treballadors i de les treballadores. Per això, hem de fer veure la importància de:

- **Estendre la necessitat d'organització**, especialment la sindical, de tots els treballadors i treballadores. La força d'un/a sol/a treballador/a no és comparativa a la força de tota la plantilla.
- **La promoció i participació activa de tots i totes en els processos d'eleccions sindicals**, ja que el/els/la/les representant/s ho serà/an en nom de tots/es, i per mostrar també, d'aquesta manera, la conformitat amb el procés com a mesura de millora de les condicions laborals.
- **La universalització de la solidaritat** com a mecanisme d'ajuda i suport. No s'ha d'oblidar que hi ha molts/es treballadors/es en situacions semblants o pitjors.
- **Els beneficis socials i, per què no dir-ho, econòmics** que pot comportar la possibilitat de poder participar de l'estructuració del nostre treball i de defensa cap al respecte dels drets dels i les treballadores.

Només des d'un treball directe en els mateixos centres de treball es podrà aconseguir el gir de 180° que necessiten les relacions laborals, en aquest cas en les empreses més petites del nostre país. A més, **cal possibilitar l'entrada del sindicalisme nacional i de classe com a agent vàlid** en la defensa dels interessos com a treballadors/res i com a país, també en aquesta tipologia d'empreses.