



CRÒNICA D'UNA JORNADA: EL MARC DE RELACIONS LABORALS AL #NOUPAÍS

Dimarts, 29 d'abril de 2014

Pel context de crisi econòmica que estem vivint, aquesta és potser una de les jornades del #noupais que prenen més importància en el procés que estem vivint. Precisament per això, en la seva presentació, en Francesc Iglésies, vicesecretari general d'Acció Política d'Esquerra Republicana, assenyala la importància de bastir un marc català de relacions laborals per reforçar un model industrial català al nou país. A la presentació l'acompanya n'Ernest Maragall, candidat a les eleccions europees per ER-NECat, que afegeix que aquest mode ha de formar part de marc laboral europeu i la responsabilitat que tenim per innovar en corresponsabilitat amb empresaris i sindicats.

El marc de relacions laborals al #noupais

En Josep Ginesta, president de la sectorial de Treball d'Esquerra Republicana, és l'encarregat de presentar la primera taula de debat. Fent al·lusió a una notícia recent, recorda les paraules interessants de Rajoy al Congrés de Diputats reconeixent un valor especial als catalans per l'amor al treball i l'anar per feina. Aquesta anècdota, posa de relleu una significació pròpia del marc català de relacions laborals. A parer seu, hem d'aspirar a un mercat de treball català propi, com qualsevol altre país de la UE, amb una concepció específica, fet que requereix un seguit de condicions per fer-lo eficient, entre d'altres, calen competències i recursos. En altres paraules, necessita d'una regulació bàsica i recursos per dur-ho a terme. Al nou país, l'excusa de que no tenim les competències i recursos ja no hi seran. Per tant, tenim un gran repte per davant, fer un mercat de treball eficient i sostenible des d'un punt de vista social i com a eina de redistribució de la riquesa. Des d'aquesta perspectiva, tenim una gran oportunitat per fer un model de societat avançat i un gran repte de fer-ho bé. D'entre els reptes n'hi ha un de molt important, la productivitat. Catalunya serà productiva o no serà, ja que aquest és l'element que permet redistribuir.

Feta la presentació, pren la paraula en Jordi Angusto, economista i membre de NECat, que tracta la qüestió sota el prisma de la productivitat. En primer lloc assenyala que no hem de parlar de mercat laboral, sinó de mercat de treball. Dit això, entrant en la qüestió, fonamenta la seva explicació en l'Equació Fonamental de la productivitat: $r=R(1-W)$, en que el benefici empresarial és igual productivitat per 1 menys participació salarial de la renda. En l'equació fonamental, els beneficis són iguals a la productivitat menys la part del producte que es paga als treballadors. Aquesta productivitat, però, és una funció d'un conjunt d'aspectes: de coneixement, de tecnologia disponible, d'organització... Per exemple, si un pagès té una aixada i un altre un tractor, el pagès del tractor tindrà més productivitat, no és que l'altre sigui un gandul, sinó que té millors condicions. La productivitat, doncs, és un conjunt d'aspectes. En aquesta tessitura, és possible incrementar beneficis i salaris si el que pugem és la productivitat. Així doncs, sindicats i empreses s'haurien de posar d'acord en millorar la productivitat i, si s'escau, enfrontar-se com aquesta es distribueix. En un escenari de llibertat de capitals, els capitals aniran cap a on la productivitat sigui millor. Ara bé, aquest ajust serà inoperant si estem en un mateix sistema, per exemple amb la moneda única, llavors l'ajust de salaris no serà operatiu. Així, ens trobem avui que a Espanya es baixen salaris i es destrueix ocupació mentre que els llocs de treball es mantenen a Alemanya. De manera que els països amb productivitat més baixa tenen salaris més baixos. Veiem doncs com la baixada de salaris no incrementa la productivitat per si sols. Per tant, l'únic recurs per arribar a una posició competitiva és millorar la productivitat. En segon lloc, assenyala que els països emergents no forcen la baixada de salaris mentre hi hagi productivitat. Ho exemplifica amb la paradoxa Leonhief: contràriament al



que s'havia pensat fins ara, avui els països amb mà d'obra barata exporten alta tecnologia, com els l'pad provinents de la Xina, ja que va en relació a la productivitat relativa. Al seu parer, la baixada de salaris a Espanya ha vingut per Alemanya i EUA, no pas per la Xina. Com il·lustra en diversos gràfics, des dels anys 80-90, creixia la productivitat però en canvi no creixien els salaris al mateix ritme. Segons afirma, hem tingut un dúmping laboral en tota regla, provinent sobretot d'Alemanya arran de la unificació, moment en el que s'incorporaven treballadors de salaris baixos en un país amb una alta productivitat. Des del 2000 al 2011, A Espanya els salaris mai han recuperat els increments dels índex de preus, per tant hi ha hagut una concentració de beneficis. Amb la integració monetària, hi ha hagut un procés de convergència, principalment igualant per preu, en la que gran part de la convergència s'ha fet efectiva amb atur, destruint empreses amb nivells de productivitats no homologables a l'Alemanya. Transitòriament, a Espanya, aquest efecte es va ocultar amb la bombolla immobiliària. Vist tot plegat, l'IPC caldria indexar-lo a la productivitat, però no es va fer així. D'altra banda, com que la productivitat és sistèmica, només es pot calcular a nivell de sistema, una empresa aïllada sense una bona cadena de subministrament o una administració eficient... no se'n surt. La productivitat és, per tant, una característica social, sistèmica. El que volem és que les empreses paguin millors salaris per millorar la demanda. La situació que tenim actualment és degut a la baixa contracció salarial. La sortida de la crisi es pot aconseguir apujant salaris, començant per Alemanya, per augmentar el consum. La crisi actual s'assembla a la del 29, on es va passar d'una crisi a una recessió, i es va sortir a través de Keynes introduint subsidis d'atur, pujant salaris i inversió pública. Només es resol augmentant el superàvit comercial. Respecte la concentració de la riquesa, assenyala que quan s'ha anat millor és quan hi ha hagut distribució de la renda. Si hi ha concentració de riquesa, arriba un moment que no es pot consumir i paradoxalment no es pot comprar a qui concentren. Ara hem passat de dèficit a superàvit comercial. Europa mai ha entrat en dèficit comercial, per una bona productivitat, i això es correspon amb una Europa amb austeritat. És important la millora de productivitat sistèmica a través de coneixement, de tecnologia disponible, de l'organització, de cogestió laboral.... I tenir en compte que el que ens fa mal és el que passa amb el sistema, ens és indiferent el que passa amb la Xina. Cal apostar perquè la productivitat sigui com més gran millor i que hi hagi una bona distribució de la renda que eviti les concentracions de riquesa que a més de injustes són ineficients.

Com les polítiques públiques poden afavorir el mercat de treball? Com crear un capital humà que doni resposta al repte de la productivitat? Per contestar aquestes preguntes, tot seguit prenem la paraula l'Oriol Homs. A parer seu, la clau és augmentar la productivitat, no és una qüestió de salaris sinó de relacions laborals. Tal i com assenyala, ens els països en que tots els agents socials treballen en la mateixa direcció en surten més beneficiats que en els països en que cadascú mira pel seu cantó. De fet, la recuperació després de la Segona Guerra Mundial s'explica en part per la solidaritat que es va generar entre els resistents a l'ocupació nazi en la reconstrucció del país, això explica en bona mesura la gran productivitat que va multiplicar els esforços de la població. Si som capaços de crear solidaritats de país, en el nou país això ens donaria una fortalesa per crear riquesa i productivitat. En el marc de relacions laborals això és clau per aquesta transició nacional i aconseguir avantatges competitius que necessitem pel futur. Si no ho fem així tindrem més problemes. Tenir un espai de relacions laborals, caracteritzat per un tarannà de diàleg social i amb l'ànim d'arribar a acords, serà clau. Actualment, què tenim? En primer lloc, els sindicats ja s'han pronunciat clarament a favor del procés. De l'altra banda, en canvi, hi ha més ambigüitat. Si no aconseguim la solidaritat empresarial tindrem més dificultats, perquè les empreses han de jugar un paper determinant. Un objectiu clau del procés és que les empreses se sentin constructores del nou país. En segon lloc, estem en un procés de canvis de fons. A mesura que la boira de la crisi es va esvaïnt veiem que el panorama és radicalment diferent d'abans que hi hagués boria. El paisatge no és el mateix. Els reptes que tenim i tindrem ens obliguen a replantejar moltes coses. Tenim aquest espai de relacions laborals que estàvem acostumats a tractar qüestions de "marges" però no



qüestions de fons. No hem discutit de contractes, de l'IPC... és a dir, de les coses claus. Cal un nou impuls d'aquest marc i més consciència de marc laboral d'aquest nou país. Encara que no tinguem competències podem començar a marcar objectius i reptes. És amb aquest canvi de perspectiva que podem albirar la sortida de la crisi. Hem d'aspirar a fer el model més avançat i modern de relacions laborals, perquè hem pogut aprendre dels altres models i hem pogut refer el model. Refer el marc de relacions laborals ens hauria de permetre fer el marc més innovador. I quins són aquests marcs avançats? Primer, aquest canvi de productivitat ens porta a un teixit productiu nou, industrial, evitar la totxana, amb turisme i poc més. En aquest nou teixit productiu grinyola la regulació de l'empresa, tenim les grans corporacions per un cantó, la pimes per un altre i després autònoms, freelance... una realitat que no s'ajusta a la necessitat. Hem d'afrontar com regulem els autònoms i les xarxes empresarials... Potser és adequada una única regulació pels diferents models d'empresa. Segon, la fiscalitat entre el treball i el capital. Poden les rendes del treball suportar la fiscalitat en un estat modern? No, estem perjudicant el treball. Tercer, el paper de l'empresa en la societat, la responsabilitat social corporativa. Ningú no s'atreveix a regular això? Les empreses són d'un país, tenen una obligació respecte el país on estan, tenen una obligació respecte al país. Quart, el paper de la gestió dels recursos humans i la participació dels treballadors a les empreses. Tenim uns recursos humans dels més ben formats de la història que hem de saber aprofitar. Aquests espais de regulació varien moltíssim entre un tipus d'empreses i unes altres. Cinquè, regular la flexi-seguretat. Una flexibilitat perquè les empreses puguin regular-se elles mateixes però alhora una seguretat en el treball per als treballadors. Unes seguretats que ens permet com a ciutadans participar del benestar col·lectiu. Sisè, el paper dels agents socials en la regulació. Tenim experiència en autonomia de les parts en la regulació, s'ha acumulat molta regulació i poc criteri. Doncs que els agents socials siguin els que negociïn els criteris per un marc de regulació. Setè, la participació política dels agents socials. Estem saturats de participació política, ens fa por abordar negociacions amb els sindicats, això no pot ser, és la base, ens calen altres criteris i estructures de representació i negociació, perquè les relacions laborals siguin un factor de competitivitat i productivitat i no un fre a aquesta necessària competitivitat i productivitat. No pot ser que cada vegada que un alt càrrec negocia amb agents socials sigui un "follón". I finalment, cal repensar i adequar el marc a les noves exigències i reptes en el segle XXI. Per exemple captar el model del Labour anglès de distribuir abans de la distribució. Ens hem de posar al dia i captar aquestes idees pel nostre marc de relacions laborals.

El model de concertació social al #noupaís

Presentat i moderat per en Noel Climent, fins ara president de la sectorial de Fòrum Sindical d'Esquerra Republicana, comença el segon bloc de la jornada dedicat a la concertació social.

El primer en obrir foc és en Camil Ros de l'UGT. Primer de tot, tal i com assenyala, la legislació social i laboral depèn del model econòmic que ens plantejem. La situació econòmica ens porta a una realitat en la que ens hem de reorientar. Primer, el model econòmic s'ha d'encarar cap a dos grans pols: la indústria i el turisme. Degut a la crisi del totxo, ara ha tornat en voga el model industrial però cal tenir en compte que aquest s'ha d'ajustar a la nostra realitat laboral, social, educativa, formativa... Fins ara, s'han pactat models que no s'ajustaven a la realitat i no s'han pogut complir. Està molt bé el diàleg social però ens em de centrar en el per fer què. El model turístic català ha de ser més complexe, no podem passar del Celler de Can Roca a la sangria en sobre amb tanta facilitat, ha de ser molt més. Amb la indústria i el turisme ja estem sumant el 70% de l'activitat productiva del país. Al voltant d'aquests sectors estan les empreses de serveis que treballen per aquests. Segon, la llei que ha aconseguit més progrés social és de dels convenis col·lectius, la de la negociació col·lectiva. El 40 % dels salaris més baixos tenen una mitjana de 1.000 euros, quan el salari mínim és de 600. Per tant, la negociació col·lectiva és una figura clau.



Cal reinventar-la i introduir nous factors, tot entenent que la negociació col·lectiva es més forta a les grans empreses. Les mesures de flexibilitat han de tenir adequació als debats sectorials com el dels nous models d'empreses amb empreses subcontractades. Tercer, cal un marc amb un terra social permanent, una renda garantida o com s'hagi de dir. No hi pot haver gent que es quedi a la "cuneta", no podem retallar la formació a l'aturat, o gent que ha de marxar perquè no troba feina. Calen uns mínims. Definir un model de pensions, basat en el repartiment, segurament el model actual no tocar-lo gaire. I definir un model per marcar les línies de futur. Quart, la reforma laboral. El poc que es tenia equilibrat ara ha quedat desequilibrat, la capacitat de negociació amb les empreses ha quedat tocat. En comparació, als països on hi havia millors regulacions laborals també havia millors prestacions socials. En les empreses que s'ha produït negociacions s'han destruït menys llocs de treball perquè s'han creat models industrials de futur. Aquest és el camí. Cinquè, en termes socials les terceres vies tampoc són els camí. Hi ha el perill a l'hora de voler reformar certes rigideses d'acabar fent el joc a certs interessos. Hem d'agafar les bases sòlides del model que tenim, basar-nos en el pacte, afrontar el futur en base a les situacions desastroses que tenim, per exemple veure com esta baixant la població activa o com estem expulsant la gent gran del mercat de treball, i fer unes noves polítiques d'ocupació. Estem fent les mateixes polítiques d'ocupació dels anys 90. Els plans d'ocupació dels 90 servien llavors, ara no són suficients, com és el cas dels plans d'ocupació dels ajuntaments. Perquè no ens plantejem, per exemple, plans d'un any per crear ocupació i garantir una prestació? Cal debatre aquestes qüestions. Hi ha rigideses en les polítiques governamentals. Sisè, al centre ha d'estar basat amb les possibilitats de pacte. Per exemple, en l'acord amb el Centre Interprofessional de Catalunya es va arribar a un element molt clar, en els termes dels salaris calia trobar l'equilibri entre inflació, beneficis empresarials i productivitat. El pacte va ser la productivitat, si tenim un salari mínim digne aquest ha de formar part de l'estructura salarial, sobre el 60 o 70%, l'altre es pot pactar segons els plusos de productivitat. Però l'important és que es parteix de no retallar el salari existent, sinó que l'increment vagi relacionat amb la productivitat. Abans de la crisi estàvem amb uns 1.100 euros, en consonància amb la Carta Social Europea, ara hem perdut un 25% de salaris, entre un 8-9% de pèrdua de poder adquisitiu. En definitiva, no són necessàries gran regulacions laborals sinó adaptar-les al model econòmic que volem.

Per tractar la qüestió, el següent en prendre la paraula és en Juan Tapia, de CCOO. A parer seu, cal intentar sistematitzar una sèrie d'elements de futur. A ningú se li escapa que el procés sobiranista és un procés il·lusionador, de convulsió, de ruptura, que invita a repensar el futur. Però és també un moment d'enormes riscos. No és el mateix que l'hegemonia la tingui la dreta que l'esquerra. Ell assenyala tres qüestions i quatre equacions. Primera qüestió, depenent del resultat del procés democràtic i social, el marc català tindrà unes possibilitat o unes altres. Segona qüestió, quan parlem de marc català de relacions laborals cal tenir en compte que hi ha un patrimoni comú sindical, no es parla estrictament de la concertació amb l'estructura clàssica, es parla de treball, de societat, de polítiques públiques, de desenvolupament territorial... És més rigorós, doncs, parlar de marc català de relacions socio-laborals. Tercera qüestió, les idees força han de servir per l'escenari polític que en surti, independentment de quin sigui. Passem a les equacions. Primera equació, quina seria la relació d'aquest marc segons l'estructura política? Partint del màxim autogovern, s'ha d'intervenir en la constitucionalització del dret del treball, dels drets socials de ciutadania i el dret sindical. Atenció, la constitucionalització ha de ser una del senyals d'identitat del dret, cal l'existència a la constitució catalana del dret del treball. En aquest sentit, tampoc s'han d'obviar els referents i conjunt de lleis de base europea que cal preservar. És un tema totalment bàsic. Cal resoldre l'àmbit de les competències, malgrat això caldrà repensar el repartiment competencial. Segona equació, el paper del sindicat: amb màxima participació, interlocució forta, sistema d'eleccions sindicals a les petites i mitjanes empreses i que la representació patronal sigui mesurable de manera rigorosa. Cal la participació del sindicat en l'empresa, fa falta una nova



generació de drets sindicals i que regularitzi la participació en el projecte empresarial, a través de la cogestió i la coparticipació. Cal resoldre l'economia social i el treball autònom. Tercera equació, el problema de la relació del marc català amb el model de concertació social que ha d'estar basat en el principi de màxima autonomia i independència respecte la política. Veure, el paper de la negociació col·lectiva entesa com la construcció autònoma pels propis agents socials. El marc català haurà de ser obert, cooperatiu i solidari. Hi ha un entramat de relacions socio-laborals que s'han negociat i que caldrà preservar i replantejar les relacions entre els mateixos països de la UE. La vaga s'ha de repensar com a pacte de ciutadania i serveis essencials. Les institucions del marc català han de donar importància al Tribunal Laboral de Catalunya, en cap cas com el model del Quebec que és reactiu, no té mecanismes per preveure el conflicte. També resoldre la territorialització en l'àmbit de les relacions del treball i de les polítiques de caràcter sectorial i industrial. I quarta equació, el nou model productiu, que ha de ser sostenible, basat en la productivitat sistemàtica i els espais d'infraestructura. El marc català ha d'estar al servei d'aquest nou model, ha de connectar i dinamitzar un model de competitivitat diferent en un triangle virtuós: produir en clau de qualitat i valor afegit, treball digne i salari digne i formació professional i estat social. L'Estat del Benestar ha de ser capaç de formar part del triangle. I finalment, tenir en compte que a mesura que avanci el procés s'accentuaran els conflictes per part de les grans empreses i el gran capital.

La tercera en prendre la paraula és la Jana Callís, de PIMEC. Segons ella, sobre el concepte de marc de relacions laborals, més aviat s'hauria de parlar d'un sistema amb un conjunt d'elements que actuen entre ells. La concertació social seria una esfera que formaria part d'aquest sistema. La concertació social com un diàleg tripartit entre empresa, treballadors i Govern. Hi hauria un altre esfera, la del diàleg social, el diàleg bipartit d'agents socials. I una tercera esfera, la de la legislació. Establertes les tres esferes, hauríem d'acordar quina és la intensitat en que cadascun dels actors intervenen en les esferes. En l'àmbit de la legislació laboral, en els models europeus veiem sistemes amb legislació laboral molt extensa i altres que no n'hi ha i que la configuren els agents socials. El primer debat, doncs, és si la legislació ha de ser més o menys extensa i donar més marge a la negociació col·lectiva i a la concertació social. Segon debat, eficàcia jurídica. La concertació social es basa en els grans acords que marquen les polítiques i els compromisos. Després tindríem el diàleg social, la negociació col·lectiva i els grans acords interprofessionals. Podem anar a un model d'eficàcia limitada o eficàcia general. Ara és d'eficàcia general, en que malgrat un treballador no estigui sindicat pot gaudir del drets laborals del conveni, això explica la baixa sindicació. Es pot discutir. Quina eficàcia tenen aquests acords? Les parts signants el que fan es complir el que han acordat, però no és vinculant per les empreses, els grans acords no s'han pogut traslladar. Llavors fins a quin han de ser eficaços els acords? D'altra banda, no tenim ben resolta la participació dels treballadors en l'àmbit de les pimes, només a les grans empreses. Si es cert que generalment s'ha vist amb recel l'entrada del sindicat a la pime, però a les empreses on hi ha representació funciona i les empreses estan gratificades per la col·laboració. N es tracta, doncs, de tenir por sinó que la representació sigui de qualitat i que el treballador estigui implicat en el projecte empresarial. En el cas d'Alemanya estan més avançats, existeix una llei de comitès d'empresa, en els seus estatuts estan obligats a comprometre's en els objectius empresarials de l'empresa, el representants dels treballadors ho haurien de veure com una implicació en el projecte. En l'actual sistema ha existit una desconfiança mútua. El sistema de relacions laborals és un filtre de la conjuntura econòmica, depenent dels instruments de participació que tinguem en el país de caràcter estructural tindrem un sistema més sòlid i una legislació basada en el consens, però cal que els instruments no siguin rígids sinó flexibles i molt funcionals, on es puguin encaixar noves maneres de fer i noves representacions socials, que garanteixi també una representació empresarial plural i democràtica per poder aportar el màxim de realitat sobre les matèries en les que s'han de prendre decisions.



Finalment, degut a l'interès de les preguntes del públic s'aborden altres qüestions. Una d'elles sobre la inspecció de treball. Primer, cal garantir la seva independència i garantir-ne els recursos. Actualment, estem en el 60% en la relació d'inspectors per població assalariada del promig europeu. Segon, cal garantir també una funcionalitat de la inspecció de treball en relació a la flexibilitat, que sigui fluïda, ràpida... Al cap i a la fi, hem de tenir en compte que som mediterranis, som llatins, per això és important combatre la impunitat amb l'exemplaritat, un sistema que no es pugui basar en la picaresca i la impunitat. Ara tenim una inspecció poc sancionadora, quan hi arriba, és més mediadora. En els temes de salut del treball, per exemple, les empreses no han de tenir la sensació d'impunitat.

Respecte el model sindical, en Camil Ros assenyala que la legislació sobre el model sindical serà el que farà el model sindical. Per exemple, a Alemanya no s'aplica el conveni col·lectiu a qui no estigui afiliat. És cert que l'acció sindical a la petita empresa és molt difícil, cal pensar com s'hi arriba, a través del conveni col·lectiu sectorial o donant unes regles generals. L'afiliació obligatòria costa de contemplar-ho, però sí un model que primi la filiació, un model mixt. En Juan Tapia afegeix que és també un tema de civilització. Quan hi ha un estat de dret en el que s'estableix la llibertat, també s'estableix la llibertat de sindicat-se, altre cosa és que hi hagi polítiques que afavoreixen la sindicació.

Sobre el diàleg social, en Cesc Poch exposa que el model de diàleg social ha demostrat esgotaments, degut a que el que s'ha aconseguit és ben poc. Quin model de diàleg social hem de fer? Posa com a exemple com afrontar un diàleg social quan s'ha d'abordar una retallada de 2 milions d'euros en una empresa, és fa molt difícil de representar, facis el que facis hi surts perdent. En Camil Ros afegeix que el diàleg social perd sentit a partir de que els acords no es compleixen. "Val més un acord que una sentència", com es diu, però se s'incompleix perd força. L'acord de pensions va ser l'últim gran acord al que es va arribar. S'ha de partir de la base d'allò que es pacta, allò que es compleix. Jana Callís afegeix que els agents socials són els que han de determinar una eficàcia determinant, i s'ha de fer valdre davant el govern. S'han de defensar aquestes regles de joc. Per exemple va passar amb la reforma laboral, que el Govern se la va saltar i la patronal també.

En un àmbit més general, en Cesc Poch exposa que és molt important avançar en la transparència, sobretot a l'hora de disposar de bona informació econòmica de l'empresa. La corresponsabilitat passa perquè la transparència de resultats sigui molt més transparent.

En un altre sentit intervé la Núria Pi que demana qualitat de l'ocupació enlloc de contractar amb titulacions més baixes del que es necessita. En la FP ens hem de creure que hem de tenir titulacions del l'empresa necessita. Si hom és un bon professional l'empresa estaria disposada a pagar-ho. Juan Tapia puntualitza que això seria possible quan s'arriba a la conclusió que el sindicat té un paper de participació sindical proactiu, en termes de transparència, comptables, de qualitat del treball...

Per tancar la jornada, pren la paraula l'Albert Castellanos, secretari nacional de Política Econòmica i Treball d'Esquerra Republicana. A parer seu, amb aquesta jornada s'ha aconseguit l'objectiu de ser una mica més savis, o potser més ignorants sobre la qüestió, i assolir més coneixement per construir el nou país. Fer un nou país és arribar a la majoria d'edat, ja no et pots queixar dels pares sinó que ho has de fer tu. Ve l'hora de la veritat, haurem de començar a construir. No de forma aïllada sinó en un món que es mou molt ràpid, amb una creixent desigualtat, amb un centre de gravetat menys europeu i més a Àsia. Serà complex i alhora apassionant. Com a Esquerra Republicana el construirem, focalitzant-se en les propostes de la majoria social, definint els terres



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

socials i fent propostes per aquest que busca feina, a aquell que en crea i aquell que se'n crea ell mateix. On tothom hi guanyi i ningú hi surti perjudicat. Els punts de lluita en comú són més amplis del que probablement es pensa.

Francesc Sànchez
Tècnic de polítiques sectorials