

# **SINDICALISTES DE LA REPÚBLICA**

## **Els Drets Laborals a la República Catalana**

**14 de desembre de 2015**

## Un model propi de relacions laborals

- Les relacions laborals a Catalunya tenen uns elements que li donen singularitat i identitat laboral pròpies, que vénen de l'experiència històrica però també de la voluntat de millora social, laboral i econòmica. Són:
- La voluntat de mediació i arbitratge en els conflictes laborals.
- El reconeixement de les parts (empresaris i treballadors a través de les seves organitzacions i associacions patronals i sindicals) i per tant centralitat del diàleg social i la negociació col·lectiva i l'autonomia d'aquest.
- Una tradició i voluntat de cogestió i coresponsabilitat dels treballadors i treballadores en les empreses.
- La proposta d'eficàcia limitada dels convenis col·lectius i que la negociació d'aquests no depengui de les ajudes públiques.
- La importància de l'economia social i de la voluntat d'uns serveis públics de qualitat.

## MARC LEGAL

### Constitucionalitzar els drets laborals i socials

La constitució de la futura República Catalana ha de ser garant dels drets laborals i socials, del dret de vaga, a la negociació col·lectiva i a la llibertat sindical. Cal tenir clar que els drets bàsics no es regulen sinó que es garanteixen. Aquests drets s'hauran de desenvolupar i reglamentar jurídicament en l'Estatut del Treball, que ha de tenir rang constitucional i ha de fer referència tant als drets i deures dels treballadors i treballadores com de l'empresariat, així com a l'Administració Pública en la seva condició d'agent d'ocupació.

La Constitució Catalana en la seva articulació de les relacions laborals i econòmiques, ha de fer un reconeixement explícit de les "parts" i la seva capacitat d'interlocució social, econòmica i laboral

En l'Estatut del Treball s'ha d'avançar més que en l'actual legislació espanyola (l'Estatut dels Treballadors): el dret a l'accés a un treball decent i a un sou dignes, a la igualtat de gènere, d'"igual treball, igual salari"; 30 dies de vacances anuals; jornada de 8 hores; els descansos setmanals i diaris; la prohibició del treball infantil i l'esclavatge; el dret a la cobertura social en cas de malaltia i incapacitat, a la prestació d'atur i a la renda social garantida.

### Model de mediació i arbitratge dels conflictes laborals

El Tribunal Laboral de Catalunya, un dels principals elements actuals del marc català de relacions laborals, ha d'impulsar la mediació i l'arbitratge per solucionar els conflictes laborals. Cal potenciar-lo, territorialitzar-lo i fer-lo necessari, iguals que les altres mesures de mediació, abans d'arribar a la judicialització dels conflictes.

### Dret de vaga

El dret de vaga no pot tenir cap limitació. Explícitament no s'hauria de legislar més enllà de la Constitució. Qualsevol regulació del dret de vaga n'és sempre una restricció. El dret de vaga és per tots els treballadors sense exclusió. L'exercici d'aquest dret haurà de quedar recollit en l'Estatut del Treball.

### Un nou concepte d'Inspecció Laboral

Si realment volem que el futur model de relacions laboral tingui com a pilars la negociació, l'arbitratge, la mediació, la causalitat de la contractació i l'acomiadament requereix una inspecció de treball molt diferent

de l'actual. Ha de ser molt més proactiva en les relacions laborals com a agent actiu en la negociació, i la seva basant sancionadora i extrajudicial més resolutiva. A més, pel model de relacions laborals que volem impulsar, i perquè sigui efectiva, s'haurà de dotar dels recursos i competències necessàries, i la seva dimensió ha d'estar molt per sobre de la mitjana europea d'inspectors per treballadors.

## **ELEMENTS DE CONFIGURACIÓ**

### **Coresponsabilitat i cogestió dels treballadors a l'empresa**

La participació dels treballadors en les empreses, en la informació i la presa de decisions, és un dels elements que pot millorar el funcionament de l'empresa i de l'economia nacional. Els treballadors i treballadores tindran veu i vot en els consells d'administració i el dret a ser informats, escoltats i consultats en la presa de decisions estratègiques. La legislació laboral catalana articularà aquesta participació.

### **Concertació social nacional, sectorial i territorial**

La concertació social, és a dir els espais d'acord i decisió entre sindicats, empresaris i administració és un dels puntals d'una societat madura. Sols amb la concertació dels agents econòmics i socials es poden definir amb consens els elements del model econòmic i social i del desenvolupament local i territorial. Alhora la concertació social i el consens que genera és la garantia que els recursos públics adreçats al desenvolupament econòmic siguin eficients. La futura legislació catalana ha de garantir la concertació social en tots els àmbits que li són propis, -àmbits laborals, socials, econòmics...- tant a escala nacional, com sectorial i territorials.

### **Centralitat de la negociació col·lectiva**

Hem d'avançar cap a un model millor de negociació col·lectiva: articulat (nacional, sectorial, i d'empresa), de dalt a baix i sense perdre la ultra activitat. Cal garantir la cobertura de la negociació col·lectiva de totes les empreses, sectors i treballadors. Cal que el Consell Català de Convenis Col·lectius estigui atent als canvis econòmics i socials.

### **Eficàcia limitada dels Convenis Col·lectius**

Per garantir la participació de tots els treballadors i treballadores en la vida del conveni creiem que el millor sistema és l'eficàcia limitada, com en els països del nord d'Europa. El model del sud d'Europa i de l'Estat espanyol és antifiliació sindical i aboca les centrals a la subvenció pública. L'aplicació del conveni als afiliats o bé la reserva del dret a la seva reivindicació jurídica als qui en paguen la afiliació no és una competició de convenis per centrals, sinó que una o diverses centrals negocien el conveni sectorial on hi tenen representació majoritària.

### **Model de representació sindical**

El model de representació sindical unitària a les empreses, les eleccions als comitès d'empresa, té coses positives i altres de no tant. Garanteix la representativitat i legitima, però requereix molt esforç en la cursa electoral i la confrontació entre centrals. I al final tampoc incentiva la afiliació sindical. Caldria aplicar-hi efectes correctors: cobertura de totes les empreses petites i grans i sectors. No pot quedar ningú sense representació. A més s'hauria de cercar mesures per legitimar també la capacitat i legitimitat de negociació en funció de la afiliació a l'empresa o sector.

Una de les primeres accions del govern sorgit del 27S hauria de ser una sol·licitud a l'OIT per a la ubicació d'una oficina de representació a Barcelona.

## **ALGUNES PROPOSTES**

### **Contractació i acomiadament (causes i preu de la indemnització)**

El futur model de relacions laborals catalanes ha de centrar-se molt en la causalitat dels contractes, fent un seguiment real de la “causa”, tant en l’entrada com en la sortida. Això hauria de limitar la temporalitat en l’entrada al món laboral, i acotar a les necessitats reals la sortida. No hi hauria d’haver cap acomiadament sense causa.

Proposem que a la República Catalana no existeixi l’acomiadament improcedent, ni econòmic ni car. En canvi, si hi ha causa real, el cost de l’acomiadament ha d’anar vinculat a la situació d’aquesta, a la seva viabilitat futura i que no suposi un greuge i menys valorització dels drets dels treballadors afectats. Per això, mesures com les motxilles d’indemnització i els Fons de Garantia pública d’aquestes són mesures a estudiar i potenciar. Donar importància a la causalitat de la contractació també vol dir tenir les eines administratives, de la Inspecció de Treball i el Servei Públic d’Ocupació necessàries per poder-ho dur a bon terme.

### **Salari mínim**

El salari mínim ha de ser per llei, i si pot ser en el text constitucional; i com a mínim del 60% del salari mitjà, tal com preveu la Carta Social Europea. Avui aquest seria de 1100€ bruts. És una quantitat que s’hi pot arribar en 4 anys, en el període de transició nacional.

### **Igualtat i conciliació de la vida laboral i familiar**

Evidentment la constitució ha de protegir a qualsevol persona de la discriminació per raó de gènere, condició social, origen, i minusvalidesa. La República Catalana ha de garantir aquests drets amb una legislació laboral avançada. Les baixes per maternitat i paternitat retribuïdes al 100%, les mesures de flexibilitat laboral per atendre fills i familiars. Així mateix ha de prendre mesures legals i perceptives, d’obligat compliment, perquè en les empreses no es produeixin els salts salarials entre homes i dones.

### **Fons de garantia salarial, salut laboral.**

Malgrat les darreres reformes laborals, el marc legislatiu espanyol actual té elements que cal mantenir, tot i adaptant-los a la realitat catalana. Hi ha un cert acord que la legislació de prevenció de riscos laborals és en el context europeu una llei avançada, que el què cal és posar-hi recursos perquè sigui un element actiu a l’empresa. El Fons de Garantia de salaris i indemnitzacions té una funcionalitat correcta, tot i que cal adequar-lo al nou context de crisi de les empreses i manteniment de drets dels treballadors.

### **Pensions i jubilació**

S’ha de mantenir el model actual de sistema públic de pensions, en què les cotitzacions vigents cobreixin les prestacions actuals, sense por a pujar, si cal, les cotitzacions. En la crisi actual s’ha demostrat la força de les pensions per aguantar el consum i de cobertura dels mínims socials de les famílies. El pacte català de pensions, s’haurà de fer en uns paràmetres econòmics absolutament diferents del mac espanyol. El superàvit d’un futur sistema català de pensions no ha de portar a una reducció de les cotitzacions sinó a una recuperació de drets i qualitat de vida.