



Document juny 2015

## **Els Drets Laborals a la Catalunya Independent** **Document pel debat**

### **1. Constitucionalitzar els drets laborals i socials**

La constitució de la futura República catalana ha de ser garant dels drets laborals i socials, del dret a la 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. En aquest sentit la constitució vigent actualment a l'Estat Espanyol és força garantista. Però es pot avançar una força més: es pot constitucionalitzar el dret a un treball i a un sou dignes, a la igualtat de gènere, d' "igual treball, igual salari" i altre elements que són bàsics, que a la legislació espanyola corresponen a l'Estatut dels Treballadors i que a la República catalana poden ser constitucionalitzats: 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. 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

### **2. Un model propi de relacions laborals**

Les relacions laborals a Catalunya tenen un elements que li donen singularitat i identitat laboral pròpies, que venen 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 corresponsabilitat 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.

### **3. Corresponsabilitat i cogestió dels treballadors a l'empresa**

La participació dels treballadors en les empreses, en la informació i la presa de desicions és un dels elements que pot millorar els funcionament de l'empresa i de l'economia nacionals. 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 de les empreses. La legislació laboral catalana articularà aquesta participació. La transparència i agilitat en la informació econòmica de l'empresa és la garantia del seu bon funcionament.

### **4. Model de mediació i arbitratge dels conflictes laborals**

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



**5. Centralitat de la negociació col·lectiva**

Hem d'avançar cap a un model millor de negociació col·lectiva: articulada (nacional, sectorial, territorial i d'empresa), de dalt a baix i sense perdre la ultraactivitat. Cal garantir la cobertura de la negociació col·lectiva de totes les empreses, sector i treballadors. Cal que el Consell Català de convenis Col·lectius estigui atent als canvis econòmics i socials. El dret a la negociació col·lectiva és un dels pilars d'una societat rica i justa.

**6. Eficàcia limitada dels Convenis Col·lectius**

D'acord amb les centrals sindicals cal definir el model de Negociació col·lectiva per la Catalunya independent. 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 l'afiliació, no és una competició de convenis per centrals, sinó que una o varies centrals negocien el conveni sectorial on hi tenen representació majoritària.

**7. 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 legítima, però requereix molt esforç en la cursa electoral i la confrontació entre centrals. I al final tampoc incentiva l'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 l'afiliació a l'empresa o sector.

**8. Dret a vaga**

El dret a la Vaga no pot tenir cap limitació. Explícitament no s'hauria de legislar més enllà de la Constitució el dret a vaga. Qualsevol regulació del dret a vaga n'és sempre una restricció. El dret a vaga és per tots els treballadors sense exclusió. Sols és pot fixar l'avís previ de 5 dies, la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya en primera instància en 48 hores i de l'autoritat laboral si no hi ha acord i la fixació per pacte dels serveis mínims si existeix una causa major que hi obligui (vida, salut i seguretat).

**9. 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 aquesta causa i que no suposi un greuge, discriminació i minovalorització dels drets dels treballadors afectats. 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.

**10. Salari mínim**

El salari mínim ha de ser per llei, i si pot ser en el text constitucional, com a mínim del 70% del Salari mitjà, tal i 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.

**11. 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 minusvalia. La República catalana ha de garantir aquests drets amb una



legislació laboral avançada. Les baixes per maternitat i paternitat 100% retribuïdes, 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.

**12. 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 a 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 la seva dimensió ha d'estar molt per sobre de la mitjana europea de treballadors per inspectors.

**13. Fons de garantia salarial, Salut laboral, formació.**

Malgrat les darrers reformes laborals el marc legislatiu 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. I finalment cal avançar en a imbricació de la formació professional, reglada, contínua i ocupacional.

**14. Pensions i jubilació**

La Seguretat social Catalana ha de mantenir el model actual en que les cotitzacions vigents cobreixin les prestacions actuals, sense por a pujar, si cal, les cotitzacions. Finalment 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 al 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.

**15. 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 nivell nacional, com sectorial i territorials.