



CRÒNICA DE LA JORNADA

LA REPÚBLICA DEL TREBALL DIGNE

Barcelona, 6 de maig de 2017

Índex de continguts

els pilars de la república.....	1
la república del treball digne.....	4
quin mercat de treball volem a la república catalana.....	6
quin model sindical volem a la república catalana.....	8
cloenda.....	12

En el marc de la campanya [La República que farem](#), les comissions sectorial de Treball, Autònoms i Economia Social i del Fòrum Sindical van organitzar la jornada La República del treball digne. En **Josep Ginesta**, secretari nacional d'Emprenedoria i Treball, va ser la persona encarregada de fer-ne la presentació. D'entrada afegeix que és la jornada del treball i les pensions dignes, per que a parer seu tot va lligat. Segons ell, aquesta jornada *“ha de servir per trobar el punts de consens i de trobada que ens ajudin a construir la millor República possible”*. Com assenyala, tenim la sort de tenir una republicana al capdavant del Departament de Treball, la Dolors Bassa, que posa el treball com a valor social. Tal com la Dolors Bassa va dir *“la millor política social que es pot fer és el treball, i que sigui un treball digne”*. En Josep apunta que el més important seran les reflexions que per posar negre sobre blanc. Catalunya té la fortalesa d'assolir grans consensos, però no sempre som capaços de transformar-los en accions concretes, per diversos motius. El projecte d'Esquerra Republicana és una República de treball digne amb plenes competències i més instruments per fer-ho possible. Tenim moltíssims reptes, al mercat de treball tenim moltes incògnites, com l'economia col·laborativa o la indústria 4.0. En una República de treball digne tindrem més capacitat per enfrontar els reptes i tenir la capacita de materialitzar els consensos.

ELS PILARS DE LA REPÚBLICA

A continuació, l'Antoni Garcia Estevan, president de la sectorial de Treball, Autònoms i Economia Social, presenta el pilars de la República en aquest àmbit:

LA REPÚBLICA DEL TREBALL DIGNE I PENSIONS SOSTENIBLES

La República ha de bastir un mercat de treball enfocat al fet que les persones puguin exercir el seu dret i deure al treball, digne i de qualitat, en igualtat de condicions, amb seguretat en la feina, amb participació en la presa de decisions de les empreses i amb concertació social en les relacions laborals. El mercat de treball es basarà en les feines per compte aliè, l'autoocupació, l'emprenedoria i la funció pública. El mercat laboral es dotarà d'una inversió sostenible i eficient en infraestructures i



d'un sistema de cotització adequat que permetrà establir un sistema de protecció social a la ciutadania (prestacions contributives i no contributives).

1. Un marc català de relacions laborals que vetlli per un treball digne i garanteixi l'ocupabilitat de les persones

Un model propi de relacions laborals, inspirat en la realitat econòmica i productiva de Catalunya, que sigui un factor equilibrador del nostre mercat de treball, vetllador d'un treball digne i de qualitat. I establir un marc de relacions laborals que apliqui unes polítiques actives fortes i amb un sistema de protecció social adequat i sense discriminació que garanteixi l'ocupabilitat de les persones en el marc del Codi Català del Treball.

2. Un salari digne i reducció de les desigualtats salarials

La República Catalana ha de comprometre's amb un pla de reducció de les desigualtats i una millor redistribució de la riquesa per avançar cap a una societat més justa i solidària. El creixement de la recuperació econòmica no està arribant a tothom per igual i les desigualtats no fan més que incrementar-se. Vivim en una societat cada cop més desigual en que la pobresa no només no decreix sinó que es manté malgrat la bonança econòmica. La principal raó és el repartiment desigual del fruits del creixement econòmic que cada vegada van a parar a menys mans en detriment de la gran majoria de la població, i especialment de les persones més desafavorides.

4. Un nou model de productivitat sostenible i reforma horària que gestioni l'eficiència

Model productiu basat en sistemes d'organització del treball que garanteixen alts índexs de productivitat en què es gestiona l'eficiència per sobre de la presència, des d'una posició socialment responsable. Al llarg de les darreres dècades, des de l'esquerra ens hem preocupat per la redistribució de la renda i, en els darrers anys, amb el paradigma de la nova política, ha crescut la preocupació per la redistribució de poder. El dia té 24 hores, però no tothom les viu en les mateixes condicions. En aquest sentit, apostem decididament per considerar el temps com a font de riquesa i impulsar política pública que en permeti la redistribució de l'ús. Cal treballar per consolidar el temps com a variable rellevant en la recerca de l'equitat i el benestar. La reforma horària és una qüestió vinculada principalment amb la salut pública i és aquest el principal motiu pel qual n'urgeix l'impuls. Ens calen un horaris més humans i més cívics en el marc de l'impuls de la Catalunya que ve.

5. Formació permanent al llarg de la trajectòria professional

Model basat en una alta inversió en formació de les persones en tots els àmbits (universitari, professional i escolar), que garanteix un aterratge amb formació adequada al mercat de treball, però també el reciclatge permanent en funció dels canvis als quals està sotmès el mercat. És necessari crear, desenvolupar i consolidar un sistema propi de formació professional de qualitat i adaptat a les necessitats personals i professionals de les persones i de les empreses en el mercat de treball. Actuant des de l'orientació al món empresarial i del treball, cal impulsar l'escolarització per a la professionalització en els nivells formatius mitjans i superiors.

6. Suport a l'emprenedoria i al treball autònom

Catalunya és un país en què l'emprenedoria ha estat present històricament. Emprendre va associat a la nostra manera de ser i de fer. El suport a l'emprenedoria i al treball autònom ha de facilitar el naixement de projectes emprenedors i la consolidació, així com una clara legislació del treball autònom, tant en la definició com en la regulació fiscal i de seguretat social. I és aquest esperit el que s'ha de potenciar si volem que Catalunya sigui capdavantera en recerca, desenvolupament i innovació i el que comportarà creixement econòmic. Alta inversió en recerca, desenvolupament i innovació, com a sistema de reinversió permanent de part dels excedents i beneficis tant de les empreses com de les administracions, amb la millora de la transferència de coneixement i de la recerca generada, i especial atenció a la recerca enfocada cap a les oportunitats específiques.

7. Impuls de l'economia social i cooperativa com a motor de transformació

Impulsar de forma preferent l'economia social, el tercer sector i les cooperatives, perquè sigui el motor de transformació del model econòmic cap un model de consum més responsable, sostenible i



solidari amb les persones. Per consolidar aquesta transformació, cal també impulsar la cultura d'empresa social entre el conjunt del teixit empresarial, incentivant comportaments socialment responsables i no exclusivament d'obtenció de beneficis empresarials. És necessària la incorporació de criteris socials a les empreses, públiques i privades, així com a l'Administració Pública del país. La transformació del model no es produirà únicament pel creixement de les entitats de l'economia social, tercer sector i cooperatives, sinó que també, per completar la transformació del model econòmic, cal impulsar el consum responsable: una demanda racional, conscienciada i coneixedora de l'impacte de les seves decisions de compra.

8. Millora de l'ocupabilitat de les persones a través de polítiques actives d'ocupació

L'Administració Pública ha de treballar pel desenvolupament local mitjançant la creació d'ocupació, especialment en els col·lectius més desfavorits (joves, dones), la promoció del progrés empresarial, amb la consegüent generació d'ocupació, el foment del reciclatge i la formació continuada dels treballadors i emprenedors, la detecció de productes i serveis o sectors estratègics amb potencial innovador generadors de noves ocupacions, el foment de la creació d'associacions o xarxes vinculades a l'ocupació o la potenciació de polítiques actives d'integració social dels sectors més desfavorits, especialment els de risc d'exclusió social. Les polítiques actives d'ocupació han d'anar dirigides a la recuperació de les persones sense ocupació, amb programes de capacitació i inserció laboral amb la participació dels diferents actors socials i liderats des de l'Administració Pública. Conèixer la realitat del teixit productiu i teixir complicitats entre el Servei Públic d'Ocupació, les empreses i els ajuntaments ha de ser la base per establir programes de foment de l'ocupació.

Unes polítiques actives fortes són un element indispensable per treballar l'ocupabilitat de les persones, construir un marc de relacions laborals més àgil i segur per a empreses i treballadors i ser un factor favorable a la productivitat de l'economia. Les polítiques actives a la Catalunya del futur han de versar sobre dos eixos; la integralitat i la territorialitat. Només amb polítiques integrals –actives i passives– ens podem apropar amb èxit al fenomen de l'atur de llarga durada i el de col·lectius d'especials dificultats. Les oficines d'ocupació han de gestionar, integralment, les polítiques actives vinculades a l'activació i també les polítiques passives vinculades a les prestacions d'atur i subsidis. D'altra banda, el treball es crea a cada territori d'acord amb les oportunitats i potencialitats que li són pròpies. La planificació de les polítiques actives ha de ser també territorial i, per això, esdevé essencial que hi hagi estratègies territorials que degudament concertades socialment permetin *a posteriori* la màxima eficiència de les polítiques actives que s'hi facin.

Seguidament, el Noel Climent, president de la sectorial del Fòrum Sindical, presenta els pilars de la República en aquest àmbit:

UN MODEL CATALÀ DE RELACIONS LABORALS

La República Catalana ha de garantir el dret a un treball digne i vetllar pels drets laborals de totes les persones treballadores, sense discriminacions i amb igualtat efectiva, trencant amb la segmentació horitzontal i vertical entre dones i homes. Les relacions laborals de la República han d'estar basades en la negociació i la mediació, la negociació col·lectiva, el diàleg social i el reconeixement de les parts. I implementar un model de cogestió i corresponsabilitat dels treballadors i treballadores a l'empresa, impulsant l'economia social i garantint uns serveis públics de qualitat per a la generació d'ocupació.

1. Constitucionalització del dret a un treball digne i dels drets laborals

La negociació col·lectiva, el diàleg social, el reconeixement de les parts i la seva autonomia han de ser vertebradores del model de relacions laborals català. Cal que la República Catalana sigui social des del mateix text fundacional que li dona sentit, a la seva carta magna, i per això és imprescindible constitucionalitzar els elements essencials vinculats al treball digne i els drets que es consideren fonamentals inherents a aquest.



2. Gran acord social i econòmic per a un nou marc laboral i de generació d'ocupació

Cal impulsar la corresponsabilitat i cogestió dels treballadors a l'empresa com la millor manera de gestionar i fer créixer les empreses. En el model socioeconòmic i laboral català, l'economia social i uns serveis públics de qualitat són espais importants de la generació d'ocupació. Cal un gran acord social (agents socials i econòmics i partits polítics) per concretar els principals elements del nou marc laboral propi.

3. Negociació, mediació i arbitratge, eixos de les relacions laborals

La negociació, l'acord, i la mediació i l'arbitratge, si escau, han de ser les eines per solucionar els conflictes laborals implícits en les empreses i la societat. El dret a la vaga, que no ha de tenir cap restricció, i la judicialització dels conflictes han de ser una mesura excepcional.

LA REPÚBLICA DEL TREBALL DIGNE

Tot seguit pren la paraula la **Dolors Bassa**, consellera del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que esboça les polítiques públiques de la Conselleria. Tal com diu, el Departament actuen amb fermesa i il·lusió pel convenciment en la feina que duu a terme. Ho il·lustra amb l'anècdota d'una persona que li va dir *“sou el Departament amb més complicacions i que més se us veu riure”*. Comença la seva intervenció amb una cita de Maria Aurèlia Capmany referint-se a la proclamació de la República el 1931: *“Vosaltres vau ser els que vau posar els fonaments de la futura Catalunya”*, un repte que ens pertoca ara a nosaltres. **Quins són els 7 principis que ens aproximem cap a la República:** 1) l'economia productiva per sobre de l'especulativa, 2) minimitzar les desigualtats socials, en un futur l'eradicació, 3) concertació justa entre sector públic i privat, aprofitant les economies d'escala i impulsant el tercer sector, 4) un nou concepte d'èxit empresarial que es fonamenta en el compromís dels rendiments socials, ecològics, democràtics, justícia distributiva o consum responsable, per acabar amb els privilegis de les rendes del capital per sobre les del treball, per això s'ha treballat fort per l'economia social i la seva territorialització, 5) lluita contra la precarietat, no les podem eradicar però lluitar malgrat tenir poques eines, 6) combatre el frau fiscal i 7) garantir la formació al llarg de la vida, el repartiment del treball i la formació de cara a les empreses de present i futur. **Quins són els valors que acompanyen aquests principis.** El valors de la República de la llibertat, la igualtat i la justícia social. Si volem un país lliure, hem de voler un país de ciutadans i ciutadanes ciutadans lliures, que són els que poden construir el seu propi projecte de vida. Com deia la cançó del Raimon, *“si només els rics estudien, només els rics sabran”*. Per això cal treballar per la igualtat de totes les persones, tant en la formació com en la construcció del projecte de vida hem de fer l'acompanyament. I en aquí, la pota central de qualsevol persona és el treball digne, és a dir, **“la millor política social és un treball digne”**. El treball digne representa la base per una vida plena, ja que una persona sense feina està en risc d'exclusió social, però no només risc econòmic, sinó en risc de vulneració de drets bàsics, de la llibertat, la igualtat, la participació social, de la dignitat, de l'afectació psicològica... **El sistema econòmic actual té falles que ha portat desigualtat social i pobresa.** El fons és que les relacions són desiguals entre els agents que compartim la vida en el nostre país. Un punt és la darrera reforma laboral que no ha ajudat gens a eradicar les desigualtats. Hem sigut fermes en defensar la seva derogació per que ha comportat més atur, més exclusió, pèrdua de rendes i d'estalvis, manca d'oportunitats per construir un futur i la feblesa davant d'un judici. **Per sortir del cercle de pobresa i atur hem d'apostar pel treball productiu.** Per fer una societat que defensi igual l'empresa com la protecció de les persones, cal apostar per l'economia productiva en que el capitalisme sigui entès com aquell que aixeca la persiana cada dia i que pot competir amb les grans empreses i franquícies per que els seus productes de qualitat i de proximitat li donen la fortalesa,



però també per que tots els treballadors que hi treballen tenen competències i habilitats, protecció i drets, de manera que tinguem a la mateixa balança a empresaris i a treballadors. **Cal repensar la societat, repensar el model econòmic i posar les persones en el centre** de manera que l'economia del bé comú, l'economia circular, l'economia social, l'economia col·laborativa i l'economia cooperativa esdevinguin punts forts en l'economia. **Hem de dissenyar un nou model laboral**, en el que necessitem ser estat, poder dissenyar les normatives, les polítiques d'ocupació, ara només les podem gestionar. **Recuperar el contracte social**, potenciant la territorialitat i la concertació dinàmica. I que els agents econòmics i socials puguin tenir la concertació lliure sense la fiscalització de l'administració. **Garantir la igualtat d'oportunitats** a totes les persones i l'ascensor social. Treball és un dels departaments amb menys competències, però amb **dues eines importants: la inspecció de treball i la gestió de les polítiques actives d'ocupació**. Eines que permeten acompanyar a les persones a reinserir-se al mercat laboral i regular que totes les empreses siguin competitives amb les mateixes condicions. Les mateixes condicions i una inspecció àgil per la igualtat als centres de treball. **La inspecció de treball actua donant llibertat total als inspectors, però amb unes directius clares: transparència i acompanyament**. Per que les empreses sàpiguen les normatives. I una gestió de la inspecció amb dues vessants: planificada i a demanda. Ara s'obre un nou front, una bústia anònima en que es poden fer reclamacions i demandes a que tothom pugui fer les denúncies clarament i la inspecció pugui actuar a través de noves tecnologies. La inspecció ha actuat on s'ha considerat que hi havia les malalties del món laboral, amb cirurgia concreta: noves formes de gestió dels recursos humans, les subcontractacions, externalitzacions i cessió de treballadors... Tot es això és normatiu, es pot fer, però s'ha de fer amb les mateixes condicions per a tothom. Per exemple, en el sector de la telefonia mòbil on s'han fet una sèrie d'inspeccions que han acabat amb sanció, sense que tremolés la mà davant de cap de les grans empreses multinacionals ni a les falses cooperatives de treball. Així s'ha impulsat una nova llei de cooperatives per poder actuar contra les falses cooperatives, com és el cas de les càrniques. També en el cas de les empreses multi-serveis, que fan una funció però sempre que sigui sota la normativa vigent. **Control del temps del treball**, un altre punt important. El control del temps de treball és una manera d'atacar el frau que existeix en alguns centres de treball i que esdevé falsa competència. La inspecció al frau a la contractació ha permès que 8.000 contractes s'hagin convertit en indefinits. La inspecció al treball no declarat, és a dir treballadors no donats d'alta a la Seguretat Social, un frau social que no permet la percepció de cotitzacions, ha permès la contractació de 8.000 a 10.000 persones. La inspecció és una eina primordial que hem encarat cap al futur de la República. Per altra banda, **la gestió de les polítiques actives d'ocupació per les persones que no treballen**. Es va avançant poc a poc, però es va creant ocupació amb precarietat, on hem de poder incidir. Mentrestant, **la gent que no té feina cal donar-li eines mitjançant programes per a totes les edats i per a tots els sectors**. S'ha treballat en programes per a joves. 3 de cada 4 joves que treballen ho estant fent en un contracte temporal, cal treballar per a que puguin tenir millors contractes, però 70.000 joves s'han pogut inscriure al programa de garantia juvenil, que permet donar-los eines o retornar a l'educació, dels quals 20.000 han trobat una feina. Per a que les feines siguin millors, s'està treballant en les estratègies de polítiques actives. Pel que fa al adults s'ha engegat un programa de 30 a 45 anys, que permet que persones que han sortit d'un sector i han quedat a l'atur es puguin tornar a inserir, una inserció del 60 al 70%, sobretot gràcies a una orientació o a un acompanyament. El mateix amb persones grans de més de 45 anys i de més de 55 anys, no només per entrar al mercat laboral sinó també per tenir un salari digne i una cotització més llarga, més enllà dels plans d'ocupació de 6 mesos, per passar a 12 mesos i un salari de 1.000 euros. També s'ha incidit en **la igualtat, tant pel que fa a la bretxa salarial com en les desigualtats**. Es va crear una direcció general d'Igualtat per tenir més incidència per refer plans d'igualtat, i fer-ne de nous, però també formació per a totes les persones, igualtat de gènere i igualtat en tots els àmbits, com en l'accessibilitat o com les discapacitats, que tenen altres



capacitats per entrar al món laboral. S'ha creat un observatori del treball que tregui informes. Per exemple, el 2016, un informe sobre igualtat per combatre les desigualtats. **Un impuls en l'economia social.**, tant en la part econòmica, com l'acompanyament a les entitats, com en visibilitzar. S'ha organitzat una xarxa d'ateneus sobre economia social per arribar directament a les persones, per fer xarxa i implementar per transformar i empoderar les persones. **Pel que fa a assalariats i autònoms, cal cercar un consens d'agents econòmics i socials**, sobre la ILP de Renda Garantida de Ciutadania que ha de permetre un model de protecció de terra social i empoderar les persones que no tenen feina amb uns plans d'ocupació que els permeti retornar al món del treball. Hem de veure la feina en els seus processos al llarg de la vida i durant aquest temps has de tenir una protecció. Tenim el model clar, una renda garantida per a persones que no tenen treball ni rendiments d'altres tipus, però també per anar avançant per les persones que tenen un treball precari, com famílies monoparentals que tenen les mateixes despeses d'una llar i només un contracte parcial com a sostent. Cap llar sense cap ingrés i primer les persones més desafavorides. Tot plegat per minimitzar la pobresa i reduir les desigualtats. Per acabar, com deia Francesc Layret, *“el futur del nostre poble l'han de forjar les mans que treballen, només aquests saben el que vol dir fidelitat”*, fidelitat al país, a la nova República, al treball digne i per la igualtat de condicions per a totes les persones.

QUIN MERCAT DE TREBALL VOLEM A LA REPÚBLICA CATALANA

Tot seguit té lloc la primera de les taules rodones amb el títol “Quin mercat de treball volem a la República Catalana” que compta amb les intervencions de la **Jana Callís**, professora de Dret al Treball (UAB) i membre del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), **Vicenç Pedret**, empresari, **Sandra Zapatero**, presidenta de la Confederació de Treball Autònom de Catalunya (CTAC), **Víctor Galmés**, economista i expert en economia social i cooperativisme, i Mercè Garau, directora del SOC i membre de la sectorial de Treball d'Esquerra Republicana, encarregada de moderar el debat.

La primera en parlar és la **Sandra Zapatero**, de CTAC. Segons explica, hi han 546.000 treballadors autònoms a Catalunya. El treball autònom està creixent, una altra cosa és com, hi ha molta precarietat, però va en tendència a l'alça, com l'economia col·laborativa. **Hi ha treballadors autònoms que no són ben bé treballadors, sinó empresaris**, per necessitar de l'administració d'una societat. S'està fent un mal ús de l'emprenedoria, ara tothom pot emprendre. Però no tothom sap o pot per la gestió que significa. **Parla de la falsa empenedoria.** El mercat de treball és precari, però el que no podem fer és fer més precari aquest mercat amb anuncis del tipus *“emprèn el teu futur”*. Hi ha persones que capitalitzen l'atur i es fan autònoms per necessitat d'estar al mercat de treball. No podem permetre que això sigui a qualsevol preu. A partir d'aquí **planteja 3 propostes bàsiques**: la protecció social, la fiscalitat i la promoció. **La protecció social d'un treballador autònom és precària.** No es pot deixar triar a un autònom entre cotitzar incapacitat temporal en cas d'accident de treball o si vol la prestació d'atur. El 84% dels treballadors autònoms cotitzen per la base mínima, és a dir 800 escaig euros. Aporten 280 euros al mes però tenen dret a una pensió digne. Tot i pagant un 29,90% la pensió és deficitària. La protecció social hauria de ser equitativa, justa i total per a tothom, és un dret de la persona. **El treball autònom s'ha de diferenciar.** No és el mateix un autònom amb un rendiment de la seva activitat de 21.000 euros/any que 50.000. No tots poden aportar el mateix. Cal fer una accessibilitat, com fan països europeus, amb cost 0 per emprendre, però si una escala progressiva de cotització. És a dir, facilitar les condicions al que no



arribi al salari mínim, del salari mínim als 40.000 euros deixar-ho com està (el 60% dels autònoms) i els que sobrepassin aquesta xifra que aportin molt més per a la seva protecció social. **Les pensions no són sostenibles.** Dona una dada, en el règim general es perceben 705 euros/mes, la mitjana que es percep en règim d'autònoms és un 40% menys. És una diferència notable. És un tema a resoldre. **En fiscalitat cal una equiparació total.** No pot ser que un autònom estigui suportant un 40% impositiu, mentre que les grans empreses suporten el 20%, que en el cas de les empreses de l'Ibex és un 12%. És molt desigual. S'ha d'intentar que qualsevol activitat econòmica tingui una fiscalitat justa i equitativa. Per exemple, una societat es pot deduir una línia de telefonia mòbil i un autònom no, això és injust. **La promoció és important, però ho és més la consolidació.** Es parla de la bombolla emprenedora, de relleu generacional, és a dir, de crear, però no es parla de consolidar l'activitat econòmica. S'hauria de preveure a 10 anys vista quantes persones treballadores autònomes es jubilaran, això no s'ha de considerar una destrucció de treball sinó una oportunitat de que més persones, joves o majors de 45 anys, es puguin incorporar al mercat laboral. Cal intentar potenciar línies formatives i d'accessibilitat, per que un negoci que ha funcionat no es tanqui per una jubilació sinó que hi hagi un relleu generacional.

El segon en parlar és el **Vicenç Pedret**, empresari. Ser empresari a vegades et ve donat a vegades és una opció. En qualsevol cas, el que sí que és segur és que s'ha de fer bé. Explica l'anècdota que l'Oriol Junqueras va anar a fer una cloenda a la jornada de FEMCAT, una associació d'empresaris amb visió de país. Se li va plantejar la pregunta de perquè els empresaris estan mal vistos en la que l'Oriol els va respondre amb el Sermó de la Muntanya, estimeu-vos els uns als altres, en el que al final l'important és ser bones persones i saber-se vendre's un mateix. Al cap i a la fi **es tracta de ser empresaris dignes.** El 95% dels empresaris, de la petita i mitjana empresa, se senten còmplices amb el treball digne, no en canvi amb la gran empresa i les cambres de comerç. La manera d'ensortir-se'n és fer-ho plegats, empresari i treballadors. El treball digne és empresari digne. I fa pues aportacions més. La primera, la jubilació. **Per un empresari jubilar a persones és un honor,** pels seus anys de compromís amb l'empresa, és molt important. Un treball físic és indigne allargar l'edat de jubilació. Cal ser molt curós. La segona, la negociació col·lectiva. Els convenis col·lectius es negocien a Madrid, que afavoreixen a la gran empresa. Per exemple, el 2009 en un any de pujada salarial del 3% i una pujada energètica també del 3%, li recomanaven declarar pèrdues com fan les grans empreses. La relació laboral d'una pime no té res a veure amb una empresa gran. **S'ha d'aconseguir el tracte diferenciat entre la pime i la gran empresa.** L'empresari digne, el treball digne, ha de passar pel tractament diferenciat amb les grans empreses.

El tercer en intervenir és el **Víctor Galmés**, economista i expert en economia social i cooperativisme. En primer lloc per contextualitzar, explica que es destinen molts recursos a potenciar l'economia social. **L'impacte social que genera l'economia social.** És un sector que genera impacte social que ens beneficia a tots que s'ha de potenciar des de l'acció pública. I més important, és una política per canviar el model econòmic, molt representat per petites empreses, però que no està regulat. **Si volem un canvi de model econòmic s'ha de regular i assegurar la dignitat per part dels empresaris.** Què és una empresa? És la unitat productiva que ha de generar els productes i serveis per satisfer les necessitats, ha de generar valor a la societat. En canvi, tenim un marc normatiu que facilita que les empreses no situïn les persones al centre de la seva activitat, no generen aquest valor, i es puguin centrar en acumular beneficis per que és una decisió legítima i legal. Això genera tipus d'economies especulatives o d'apropiació de rendes que generen poc valor. L'economia social té una tasca d'impulsar el canvi de model econòmic. Actualment entre el 6-8% és economia social. Si l'economia social creix, si impulsem un consum responsable, si prioritzem els valors de les que generen béns i serveis, llavors haurém canviat el model. Quan l'economia social representi el 20-25%, les altres empreses s'hauran d'alienar per desavantatge competitiu. Per tant,



cal impulsar el consum responsable, estimular el creixement de la seva demanda i que es vinculi a tot el sector d'activitat econòmica. Una línia de treball és com apropar economia social i empresa tradicional, on els empresaris dignes es vegin recolzats per una administració que ho premia i facilita que es transmetin aquests valors, diferenciant entre empreses que generen valor per la societat i les que no. I **com es vincula l'economia social amb el treball**. L'economia social genera impacte social per a les persones consumidores a través de l'adquisició de productes i serveis, genera impacte per al conjunt de la societat, per la seva responsabilitat social i mediambiental, però també per als treballadors, per que generen treball de qualitat. Per exemple, en el sector cooperatiu el 90% dels contractes són indefinits. Durant la crisi, la destrucció de llocs de treball va ser un 30% inferior del conjunt de l'economia, i es recuperen abans. **El fer créixer l'economia social i incidir en el canvi de model també està incidint en el mercat de treball**.

La quarta en prendre la paraula és la **Jana Callís**, professora de Dret al Treball i membre del CTEESC. Comença dient que té una visió integradora fruit de la seva trajectòria professional d'haver treballat com a autònoma, a PIMEC i a la gran empresa. Per contextualitzar, **explica que quan el 2012 es va aprovar la reforma laboral**, producte de la crisi i la destrucció dels llocs de treball, els empresaris van pressionar per que la situació era molt crítica. El resultat de tot això va ser que el Govern va fer una reforma dels drets laborals i donar més llibertat de decisió als empresaris, sobretot pel que feia a la concertació social dins de l'empresa que malmetia la capacitat d'arribar a acords. Es va limitar també la intervenció dels jutges en entrar a valorar el fons de la qüestió dels conflictes laborals, en l'aplicació dels criteris d'equitat i justícia per determinar si una mesura és proporcional o no ho és. La conseqüència ha estat que els jutges s'han centrat en la pulcritud procedimental i que ha comportat una enorme inseguretat jurídica amb el dubte de fer les coses 100% bé. En aquest escenari, planteja les **qüestions que ha de considerar una futura reforma laboral**. Primer, recuperar la tradició negociadora i donar-li la importància que ha de tenir. Segon, deixar que els jutges facin la seva feina, entenent que si hi ha una negociació ben feta entre les parts no s'ha d'entrar tant en el detall del procediment. Per tant, primer aprendre dels errors del passat. Segon, la reforma laboral que es faci ha de donar certeses. I tercer, donar valor a la negociació. Però, a més a més, **la reforma no pot obviar la realitat actual que no són les relacions laborals tradicionals**. Cal tenir present les situacions en les que cal seguir treballant com els falsos autònoms, les empreses multi-serveis, el treball no declarat, les polítiques actives, el control de la jornada... Però és molt important tenir un estat emprenedor que prevegi els escenaris de futur i s'avanci, entre els quals, **les noves formes de treball**, que inclouen els autònoms, les cooperatives, l'economia social i, sobretot, l'economia col·laborativa. En l'informe que està fent al CTEESC, la cosa que ha costat més és definir el concepte, **què s'entén per economia col·laborativa**. A grans trets, són les plataformes d'internet que es consideren com a empreses i en les que s'ha de veure que passa amb aquelles persones que presten serveis o venen o lloguen béns. No totes les plataformes són iguals ni estableixen els mateixos vincles, tot això s'ha d'anar desgranant. El Govern hi haurà d'intervenir. Les plataformes s'acaben convertint en empreses que externalitzen els riscos en els seus treballadors que no estant regulats. Una futura reforma laboral no pot obviar aquesta realitat.

QUIN MODEL SINDICAL VOLEM A LA REPÚBLICA CATALANA

La segona de les taules rodones va dedicada al model sindical de la República Catalana que compta amb la participació de la **Montse Ros**, portaveu i secretària d'Organització i Comunicació de CCOO, **Laura Pelay**, vicesecretària general d'Àrea Externa i portaveu d'UGT, **Llorenç Vilaplana**,



secretari d'Acció Sindical de la USOC, **Carles Sastre**, secretari general de la Intersindical-CSC, representant de la Intersindical Alternativa de Catalunya i **Núria Cornet**, membre del Sindicat de Periodistes i vocal del Fòrum Sindical. La Núria planteja la primera de les preguntes:

S'ha de constitucionalitzar el dret al treball digne?

La primera a intervenir és la **Montse Ros**, de CCOO. A parer seu, cal adaptar-se en moment que canvia tot tant de pressa i ajustar-se a una realitat tant canviant. Per a ella, **sí s'hauria de constitucionalitzar el dret del treball i al treball digne, però s'ha de fer amb garanties**. Que a la Constitució Espanyola reculli el dret al treball no ha impedit que s'hagi fet la reforma laboral. Per a ella, no cal hiper-legislar per que el dret al treball és un marc internacional, **el que s'ha de constitucionalitzar és el diàleg**. Cal tenir en compte que el treball no és el que era, com els canvis tecnològics i l'economia col·laborativa, el treball de cura i domèstic ha de tenir un valor i ser considerat com a treball i cal tenir en compte la globalització i l'economia distribuïda o el que significa la subcontractació.

La següent en prendre la paraula és la **Laura Pelay**, d'UGT. Abans d'entrar a respondre es pregunta, **quin model de país volem i com volem que se'ns reconegui al món?** Un país amb un sistema de benestar exemplificant o un país de baix valor afegit i atemptats laborals. Si la resposta és la primera, si volem ser reconeguts com un país en que les persones visquin amb garanties, hem de constitucionalitzar el treball digne. La Constitució Espanyola té un munt de drets declaratius que no són exigibles. Per tant, una Constitució Catalana, a part de drets declaratius, hauria de constitucionalitzar dret a vaga, dreta la igualtat, a igual treball igual sou, etc. Això del treball digne ho va inventar la Confederació Sindical Internacional, referint-se a Nicaragua, Guatemala i Marroc. En canvi, ara s'està referint a les persones treballadores de Catalunya i Europa. Així doncs, **a la Constitució Catalana s'hi han de recollir no només drets declaratius sinó drets exigibles**.

El tercer en intervenir és el Llorenç Viaplana, de l'USOC. Sí, s'ha de constitucionalitzar el dret del treball. Però el problema és **què és el que hi escrivim per a que després es compleixi**. Això ha de venir acompanyat de lleis que ho faci possible. I entre elles, una llei de pluralitat sindical que vetlli per fer que es compleixi i que ho faci possible.

El quart en intervenir és el **Carles Sastre**, de la Intersindical-CSC. Segons ell, quan parlem de constitucionalitzar estem parlant d'un cert blindatge, que sigui permanent i que perduri. Però veient l'evolució dels drets laborals i els canvis econòmics, la qüestió de fons és el model econòmic. Quan més elements introduïm a la Constitució més blindatge. Però alhora ha de ser senzill, àgil i intel·ligible. **L'important després són les eines de que es disposi**, amb una inspecció de treball que funcioni o una garantia judicial que sigui efectiva. La salvaguarde de drets està bé però més important són les eines de control.

En cinquè lloc li toca el torn al **David Córdoba**, de la IAC. Per a ell, el que sí que s'ha de fer és regular i blindar el dret laborals. Ara mateix en les relacions laborals no hi ha una igualtat entre empresari i treballador, sinó que hi ha una posició de poder de l'empresari vers la indefensió del treballador, això s'ha de regular. I la llibertat sindical, els treballadors han de ser capaços d'organitzar-se sindicalment i organitzar el possible conflicte que hi pugui haver. **És important que hi hagi el debat sobre quina República volem** per que hem de fer atractiva la República Catalana en la perspectiva del treballador i què el beneficiarà.



Quins espais de representació sindical hi ha d'haver a l'empresa?

Com diu la **Montse Ros**, tenim un model doble de secció sindical i de comitè d'empresa, que s'hauria de mantenir en equilibri. Però s'hauria de corregir per que presenta alguns problemes i alguns avantatges. Amb l'actual model hi ha un nivell de cobertura d'implantació i de negociació a les empreses de les més altes d'Europa, dona una taxa de cobertura per conveni d'un 70%, en baixada després de la reforma laboral. Per tant, no és una mala solució per la cobertura de drets i deures. Però **l'actual model sindical té handicaps, com la baixa afiliació sindical i el finançament**. Així, en un model de baixa afiliació, sinó s'acompanya amb un finançament públic per que la cobertura és universal, això porta a un problema de sostenibilitat de l'organització sindical i que porta a la confrontació entre sindicats. La unitat sindical és l'eina més potent dels sindicats. Hem d'articular acords amplis d'acció sindical unitària. I un altre handicap és l'organització. El 50% de la gent treballadora està en empreses no organitzables sindicalment (autònoms, falsos autònoms i empreses de menys de 6 treballadors). Tenim doncs un problema de representativitat per fer front a reptes com la subcontractació, la uberització, la deslocalització de serveis, el treball no presencial...

La **Laura Pelay** torna a prendre la paraula. Torna a remetre als valors que volem defensar per la futura República Catalana, **la democràcia interna dins l'empresa i la negociació col·lectiva han de ser els valors de l'organització sindical**. Ara mateix les eleccions sindicals provoca desgast dins de l'empresa i comporten confrontació sindical, però també és el millor mecanisme per saber la representació dels sindicats per traslladar a la negociació dels convenis i a les meses de negociació. També és cert que deixa molta gent desubicada, sobretot de la petita i micro empresa, i per que tenim un mercat de treball amb canvis de conveni segons es canvia de feina. La negociació col·lectiva ha de ser vertebrada i **hem de tenir un marc català de relacions laborals, de nivell sectorial cap a baix**. Hi ha debats sobre l'eficàcia limitada a la afiliació o no. Una possibilitat és aplicar la cobertura només als afiliats, però llavors es deixaria molta gent fora de cobertura. S'obren més incògnites que no pas respostes, com l'abast de la negociació col·lectiva, el valor dels comitès d'empresa, el rol de les seccions sindicals... però tot això ha d'anar lligat als valors de la futura República.

Seguidament, torna a prendre la paraula en **Llorenç Viaplana**. Per a ell, el comitè d'empresa és un valor molt important en les relacions laborals, però això comporta que molta gent queda fora de cobertura i de representació. Se li hauria de donar una volta. El comitè d'empresa és com un ajuntament, una organització per poder lluitar en favor dels drets dels treballadors. **Cal tenir en compte la figura del sindicat global** que doni cobertura a tot els tipus de plataformes que van sorgint en el que la gent tingui un punt a on adreçar-se o als autònoms. A parer seu, el model sindical ha d'agafar una mica de tots els models sindicals coneguts. No ha de ser únicament una central de serveis. La cogestió és interessant, però només funciona a Alemanya. El sindicats han de ser organitzacions que defensen valors i treballadors i treballadores. A partir d'aquí cal resoldre la qüestió del finançament, calen recursos per fer-hi front. Això porta al debat d'afiliació obligatòria o finançament públic. Segurament, l'afiliació hauria de ser obligatòria en alguns casos, si treballes en una empresa hauries d'estar afiliat. La llei hauria de ser oberta per a tots els sindicats, que qualsevol es pugui afiliar a qualsevol sindicat a qualsevol empresa.

A continuació, torna a intervenir en **Carles Sastre**. Afegint-se a tot el que s'ha dit, destaca que tenim un mercat laboral molt complexe i dispers, amb mobilitat horitzontal i vertical i canvis constants. Per solucionar els problemes cal tenir instruments **Una solució seria trobar una**



fórmula que territorialitzés l'acció sindical a nivell col·lectiu, en el qual conflictes concrets de sectors determinats es poguessin resoldre sobre el terreny però en un àmbit local determinat i que podrien donar més cobertura.

I finalment torna a prendre la paraula en **David Córdoba**. Per a ell, les noves formes de relacions laborals, tipus subcontractes, deixa un col·lectiu de precarietat important que fa difícil una organització sindical clàssica. **S'hauria d'empoderar als treballadors i treballadores per a que s'auto-organitzin**, en els quals hi ha exemples: subcontracte movistar, les kellys, els uber... que reben suport dels moviments socials i que té a veure amb una societat amb diferències socials. És necessari que els sectors es puguin auto-organitzar, com els estibadors, que tenen un sindicat que poden defensar les seves condicions laborals i la qualitat del servei. I alerta de no trasposar lleis estatals, com la de la funció pública, en que de 15 membres de la mesa sectorial només van a votació 13, ja que 2 van per als sindicats més representatius.

Quines vies d'actuació s'ha de prioritzar en l'acció sindical?

Comença la Montse Ros apel·lant als principis i valors, el valor de la democràcia, de la cooperació, la negociació... Per exemple, la co-decisió a les empreses l'ha fet molt més resistent a la crisi. Primer, **que hi hagi democràcia** en la negociació i presa de decisions en les relacions laborals. Segon, planteja que pensar globalment i actuar localment no ens ho podem permetre. Hem de pensar global i localment i actuar de la mateixa manera. S'ha de ser a tots els àmbits d'organització del treball i ser-hi des del reconeixement que ens pertoqui per que es treuen millors resultats si les coses són co-participades que sinó ho són. Per tant, a l'empresa s'ha de ser en marc català de conveni col·lectiu, s'ha de ser a la concertació social (Govern-sindicats-patronals), a tots els nivells internacionals, ja que les males condicions de les treballadores de Bangladesh o els informàtics de la Índia tenen a veure amb l'atur d'aquí. Si no ho fem des d'un punt de vista global no ens en sortirem.

Segons la Laura Pelay hem d'aprendre moltíssim de tot el que ha passat els darrers anys per no repetir errors. El diàleg social i la concertació social no han de ser una concessió sinó una obligació de tot govern o estat. **El reconeixement de les parts és un dels elements que s'ha de constitucionalitzar**. Tenim molts elements, a nivell d'empresari i treballadors, de posar en valor els acords interprofessionals de Catalunya, el consells econòmics i socials... Tenim un Consell de Relacions Laborals i haurem de tenir una Comissió Nacional de Convenis Col·lectius per posar ordre i articular la negociació col·lectiva. Si hi hagués cogestió a les empreses en estalviaríem coses que ens estant passant: quan hi ha crisi es demana que els treballadors siguin responsables, que les coses van bé tampoc és l'hora de pujar els salaris. La cogestió aporta transparència i permet sentir-se implicats, en lloc de menystenir els treballadors.

Altre cop parlat en **Llorenç Viaplana**. La negociació col·lectiva òbviament és necessària, el diàleg social és important, però no pot mantenir-se en el mateix format (Govern, sindicats-patronal). Posa com a exemple la sanitat en que s'ha fet un pacte d'estabilitat laboral en el qual han participat 22 organitzacions, un pacte bo i consensuat. Negociació sí, diàleg social sí, cogestió a l'empresa depèn, per que d'estar molt ben regulada. A Alemanya hi ha cogestió però no ha impedit la rebaixa de salaris ni els acomiadaments. Cal estudiar bé les solucions.

En **Carles Sastre** trona a prendre la paraula. Si realment volem fer una República Catalana al servei de les classe populars, si hem de concertar i cogestionar, alerta que ha viscut processos de



cogestió vistos com a simple consulta de participació. Insisteix que l'important és posar-hi bons instruments que ho facin possible.

I finalment en **David Córdoba**. En la negociació col·lectiva és important que es respectin els acords, com en el cas de la retallada de les pagues extres per part del Govern. Com a membre també d'USTEC, posa l'exemple dels interins d'Educació que es posin malalts que perdran el vincle laboral no donant d'alta a la seguretat social. Hi ha d'haver algun tipus d'obligatorietat. També és important la corresponsabilitat, la coparticipació i la cogestió a les empreses per que el treballador se senti co-partícep. Alerta que la LEC va desposseir de poder als claudres de les escoles que implanta la gestió privada en els centres educatius públics. Ara el treballador/a s'allunya de la presa de decisions.

CLOENDA

Per tancar la jornada pren la paraula l'**Eduard López**, vicesecretari general d'Acció Política, que dóna les gràcies a tots els participants. Recorda el compartir els 7 punts d'actuació que ha exposat la consellera Dolors Bassa que poden ser àmpliament compartits. Posa en context la situació de crisi que hem viscut i de retallada de drets. En una societat líquida, per fer polítiques d'esqueres en un horitzó de futur hem de mirar els fenòmens nous i canviants. Es pretén una República més lleugera, més eficaç i més oberta, amb un model menys regulador o multi-regulador, però si que doni més eines i acompanyi. Tot això només serà possible a partir d'una correlació de forces concreta. Després del referèndum vindrà el procés constituent per confrontar visions.

Francesc Sánchez

Tècnic de polítiques sectorials
acciopolitica@esquerra.cat