

Taula rodona

Les propostes socioeconòmiques de la reforma laboral

Per ajudar-nos a reflexionar sobre aquesta reforma laboral que es proposa com una mesura necessària per posar al dia les relacions laborals, entre la patronal, els sindicats, els obrers i l'administració i afrontar els canvis imprescindibles per sortir d'aquesta crisi, el dia 13 de febrer de 2010 en la XXII jornada d'estudi de la Pastoral Obrera de Catalunya va tenir lloc una taula rodona amb tres ponents.

Per part de la patronal, na Jana Callís, advocada i membre del Departament de Relacions Laborals i Política Social de la PIMEC (Petites i Mitjanes Empreses de Catalunya); per part del Col·lectiu Ronda, en Juan Antonio González, advocat; i per part del sindicat USOC, en Joan Anton López, secretari d'acció sindical.

A tots tres se'ls van plantejar les següents preguntes:

- 1) Per què cal una reforma laboral?
- 2) Si hi ha d'haver reforma, quins elements s'han de reformar?
- 3) Com afecta els implicats: tant les administracions públiques, com els sindicats, les empreses, i els mateixos treballadors?

Pel seu interès creiem que és important reproduir en aquest dossier un resum de les seves respostes.

Per què cal una reforma laboral?

Jana Callís (PIMEC)

La nostra resposta és contundent: des de fa ja molt de temps, la patronal ha considerat que calia una reforma laboral; ens alegrem que finalment el govern s'hagi adonat d'aquesta qüestió tan necessària, tot i que per part nostra considerem que aquestes mesures arriben tard, que s'ha esperat massa que la crisi s'aguditzés perquè a corre-cuita és preparin accions per intentar mitigar la situació.

Nosaltres creiem que en aquest tema hi ha una cosa que considerem que és clau i que tothom ha de tenir molt clar, i és que la situació econòmica d'un país influeix de manera decisiva en l'evolució del mercat de treball i especialment en el nombre i la qualitat dels contractes.

En una conjuntura negativa es podrà, en el millor dels casos, pal·liar els problemes; no es podran, però, contrarestar els efectes negatius produïts per una situació de crisi econòmica, és a dir, no solucionarem amb una reforma laboral el problema que tenim damunt la taula; sí, però, que podem disminuir alguns del seus efectes.



S'ha d'intentar una reforma encaminada a adequar-se al context socioeconòmic que tenim actualment i que ha canviat en relació amb el passat, tot centrant-nos prioritàriament a ajudar i propiciar que el sistema econòmic sigui sostenible, estable i productiu. Aquesta és per nosaltres la clau per tal que la Reforma Laboral que es vulgui dur a terme tingui un resultat satisfactori.



Juan Antonio González (Col. RONDA)

1/ Aquesta crisi ha estat produïda per un excés d'especulació i un menyspreu de la inversió en l'economia real consistent en la producció de béns i serveis reals, materials, palpables.

Una altra variant, des de la creació de l'euro, aquesta moneda ha anat guanyant valor, això significa que comprem car a l'estranger i venem barat.

Ens trobem, doncs, que no podem devaluar la nostra moneda, això és una competència que no depèn d'Espanya que certament exporta molt poc a causa de l'encariment de les exportacions i l'abaratiment de les importacions, i a sobre ens dediquem a jugar a l'especulació afectant la producció en béns i serveis reals.

Alguns polític, la banca i molts empresaris han volgut jugar a aquest joc per tenir diners fàcils sense produir coses materials i en un moment donat això peta i llavors descobrim que vivim de prestat.

Per tant, no són les condicions de treball, no és el mercat de treball que ha portat a la crisi en què ens trobem; com deia, els treballadors no en som els culpables.

2/ Des de la dicotomia capital treball, quan es parla de reforma laboral el que es pretén reformar és l'element treball, no

l'element capital. Els darrers trenta anys, des dels Pactes de la Moncloa l'any 1977 fins avui mateix, cada reforma laboral ha empitjorat les condicions laborals de la classe treballadora. La precarietat i la moderació salarial no solament han estat l'efecte de les reformes sinó també un atur estructural que fins i tot en èpoques de bonança econòmica han estat massa elevades. Tot mirant el PIB espanyol, des dels anys 80 s'observa que la participació dels sous en aquest s'ha reduït dràsticament i, en canvi, s'han incrementat espectacularment la participació de les rendes del capital, especialment les rendes financeres.

Quan la patronal diu que quan fan una activitat econòmica fan una inversió i ells assumeixen els riscos, el mínim que podem demanar als treballadors és que si assumeixen els riscos, doncs que els assumeixin de debò.

Joan Anton López (USOC)

Reconeixem des de la pròpia USO que s'han de fer canvis, no en la línia de les reformes que s'han fet fins ara; des de l'any 76 tots els acords han estat una retallada de les condicions dels treballadors; un exemple, des de l'any 2000 tots els acords interconfederals de negociació col·lectiva són molt semblants, en aquells moments hi havia vaques grasses i proposaven el mateix que ara.

Nosaltres diem que s'han de fer canvis, després veurem quins, però no en la línia que s'està proposant; hi ha vuit mesures que es presenten pel govern, i segurament aniran traient aquestes mesures a poc a poc, amb comptagotes, per tal que no hi hagi les grans mobilitzacions que tots esperem.

Creiem des de la USOC que segurament és hora d'una vaga general, el problema és: nosaltres representem el 4% a tota Espanya, el 4% de la classe treballadora, i tot i estant limitats pel percentatge, farem campanya als centres de treball, que és el que ens toca, però el 80% la representen CCOO i UGT, que han anunciat que sortiran el dia 23 de maig, solament per la reforma de les pensions; hi ha, però, vuit mesures que quan en fem l'anàlisi són per espantar-se. De moment són propostes, cal que passin el tràmit parlamentari, i això pot durar un any; tot i això diem com el company que el mercat de treball no és el culpable de la crisi econòmica i financera a nivell global i mundial, i que ara aprofitant aquesta situació delicada s'intenta fer una altra retallada



perquè encara hi ha poca flexibilitat. Això ja s'està fent al Corte Inglés i Alcampo on hi ha gent en una sala d'espera, preparada per treballar per hores.

Certament estan canviant les relacions laborals, però cap a pitjor. Aquesta Reforma que es proposa és una altra vegada com totes les altres reformes que hem sofert.

Quins elements s'haurien de reformar?

Jana Callís (PIMEC)

Per què una reforma laboral ha de significar sempre la destrucció dels drets dels treballadors? Per què, si la pactem entre tots, han de ser sempre els treballadors els perjudicats? No ha de ser així necessàriament.

És veritat que són els empresaris, no els treballadors, els que assumeixen els riscos; l'empresari que assumeix aquests riscos pot enfonsar-se si l'empresa no tira endavant, ara bé l'empresari és qui dona feina al treballador; per tant, no té cap sentit que amb un 20% d'atur, ens preocupem de defensar els drets laborals que un treballador sense feina no té. On és la prioritat? No podem començar la casa per la teulada. Primer cal aconseguir que aquest treballador tingui feina, i per aconseguir això hem de facilitar a

l'empresari que la seva activitat empresarial funcioni; això és una qüestió lògica; en la situació actual no ens podem plantejar no cedir els treballadors, perquè no cedir significa em quedo sense feina. Partint d'aquesta base nosaltres proposem en la Reforma Laboral una aposta per la «flexiseguretat», que és la combinació entre la flexibilitat i la seguretat: flexibilitat en les empreses, i la seguretat necessària per als treballadors.

Com s'aconsegueix arribar a un punt de «flexiseguretat»? No és fàcil. Hi ha països que han posat en marxa aquestes mesures per assolir nivells de «flexiseguretat» i els està funcionant molt bé.

Creiem que per aconseguir la seguretat dels treballadors cal:

1/ Una millora en la recerca de la feina i intermediació dels diferents agents, tant d'agents públics, serveis públics d'ocupació com d'agències privades de col·locació, perquè quan un treballador es quedi sense feina, trobi uns mecanismes que ràpidament l'ajudin a cercar-ne una de nova. per això cal establir una coordinació eficient entre els agents tant públics com privats i entre les diferents autonomies, per facilitar que els treballadors es puguin moure entre les diferents comunitats autònomes.

2/ Millorar la qualificació. Al nostre país, malauradament, tenim un dels coeficients més baixos pel que fa a la majoria dels treballadors, amb més dificultat, per tant, per trobar un altra feina.

Ens hi hem d'implicar més tots: nosaltres, els serveis públics d'ocupació i els mateixos treballadors, que s'han de sentir obligats a mantenir-se al dia, a ser competitiu i aprendre contínuament, aquest és un aspecte que en molts casos els motiva poc.

Durant el temps que aquests treballadors no trobin feina cal mantenir un sistema de protecció de la desocupació millorat que assegurí als treballadors que no els falti de res.

Quan nosaltres parlem de flexibilitat en les empreses, ens referim a millorar el marc legal, per tal que a aquestes els sigui molt més fàcil organitzar els seus recursos en funció dels canvis que es trobi, i no es vegi limitada a l'hora de decidir si cal moure el treballador d'un lloc a un altre en l'empresa; que li sigui més fàcil contractar i rescindir el contracte, evidentment amb totes les garanties que el treballador es mereix, però amb



la possibilitat de ser més lliure l'empresari a l'hora d'organitzar-se. No es poden posar barreres a l'activitat empresarial perquè aleshores no la fem competitiva i si no la fem competitiva no hi haurà treball.

Trobar aquest equilibri no és fàcil, considero, però, que a través del diàleg dels agents socials, patronal i sindicats, amb el compromís del govern, es poden trobar unes mesures d'equilibri que impliquin que la flexibilitat laboral no suposi una destrucció dels drets del treballadors.

Juan Antonio González (Col. RONDA)

El que caldria fer és una negociació amb els sindicats, parlant sempre des de la perspectiva dels drets dels treballadors. Per això són necessaris uns sindicats que no es limitin a esquivar més o menys les propostes de la patronal, sinó que estiguin a l'ofensiva aportant propostes.

Això ho dic perquè tenim un món sindical en què es beneficia molt unes grans centrals sindicals, CCOO i UGT, que estan molt centralitzades i finançades per l'Estat, aquesta és una manera de intentar moderar una mica els sindicats per tal que no facin propostes ofensives.

Per tant, propostes concretes: Si allò que realment preocupa i contra el que es vol lluitar és contra l'atur, hi ha una reivindicació

tan antiga que ja gairebé s'ha oblidat i que jo crec que ara convé recuperar, aquesta és la lluita per les 35 hores de treball setmanal sense reduir el sou, amb una mesura complementària, la de la prohibició per llei de les hores extraordinàries i la penalització sota fortes sancions econòmiques. Això repartiria la feina. Cal tenir en compte que la nostra jornada laboral és de les més llargues de la Unió Europea i també cal veure quina relació de causa efecte hi ha entre la productivitat de cada treballador, treballadora, de cada hora treballada i les jornades que fa; si la jornada és molt llarga, el desgast de la persona és cada vegada més gran i la seva productivitat més petita. El resultat d'això és la manca de productivitat global en l'economia espanyola; penso que amb aquesta mesura es podria incrementar la productivitat de cada treballador i treballadora.

Un dels problemes que té la patronal és l'absentisme laboral. Si el treballador/a té menys desgast, crec que les seves condicions de vida i salut també seran millors, aquesta mesura reduiria possiblement les baixes per malaltia.

El fet que aquesta reducció no comporti una reducció de sou, implicarà que el treballador tindrà més temps lliure i mantindrà la seva capacitat econòmica, per tant tindrà més temps per consumir i, per tant, per reactivar l'economia.

Creiem que s'han de penalitzar econòmicament, de forma molt important, els contractes temporals, a fi de crear llocs de treball de qualitat i realment estables, això implica que el capital i el treball es posin d'acord; per part del treballador/a suposa una major implicació en el seu lloc de treball, i en l'empresari/a una major inversió, i també en el treballador/a un major interès en la seva formació i ambdós, l'empresa i els treballadors, un major esforç en la prevenció de la sinistralitat laboral, de greus conseqüències per als treballadors però també per a la patronal que ha de pagar fortes indemnitzacions. Reduint els efectes de la sinistralitat augmentem la productivitat.

Des de les darreres crisis, una de les coses que han après alguns empresaris és que, quan una empresa és insolvent, es carrega de deutes i no pot pagar-les totes, la solució és que no hi hagi res a nom de l'empresa i que l'empresari pugui tancar el «chiringuito» i obrir-ne un altre sense problemes; d'aquesta manera els debits als treballadors no es paguen, marxen sense diners i passen al fons de garanties salarials. Mentre el treballador les passa de tots colors per cobrar les indemnitzacions (abans fins a 4 mesos i actualment fins a 8 mesos de demora), l'empresari es pot passejar amb BMV anant creant altres empreses en què solament consta com a denominació davant notari la data d'adquisició d'aquestes.

La darrera qüestió, jo vinc d'una cooperativa de treball associat i penso que cal potenciar les cooperatives de treball associat, com a mesura contra l'atur, a nivell d'incrementar les subvencions, els crèdits tous i fins i tot afavorir el fet que els actius d'una empresa en crisi passin als treballadors per formar una unitat productiva en règim de cooperativa, crec que és una cosa prou seria, efectiva i vàlida que s'ha de potenciar.

Joan Anton López (USOC)

Al nostre entendre hi ha molts aspectes que s'haurien de modificar, no, però, en els termes d'una reforma laboral.

Des d'USOC tenim propostes en ment del que entenem que està fallant en el món laboral. No és casualitat que a Catalunya en el 2009 s'hagin presentat 3.000 expedients de regulació, d'aquests gairebé el 90% amb acord, solament el 10% sense acord amb la patronal, uns aprovats totalment, altres parcialment i altres no aprovats per l'administració.

Hi ha un altre element que condiciona tota la negociació col·lectiva a nivell global, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS). Aquesta llei diu que si no tens un 10% de representativitat no ets res, nosaltres tenim un 4% a nivell estatal i no hi podem participar. Nosaltres adreçem als partits polítics totes les nostres propostes per fer arribar la nostra veu on pugui tenir algun efecte, fins i tot al Síndic de Greuges, per veure si per mitjà de la seva gestió es pot fer alguna cosa. Els partits polítics, però, amb un 3% de representativitat poden estar al Parlament i els sindicats hem d'arribar al 10% per poder estar representats.

Tot això vol dir que, el diàleg social està bastant pervertit ja que està emparat per una llei obsoleta de fa 20 anys, nosaltres creiem que s'hauria d'obrir aquest diàleg a més interlocutors socials.

USO està plenament d'acord amb un element que ha comentat la Jana, la «flexi-seguretat». De moment a Espanya hem tingut la part dolenta de la flexibilitat; quant a la seguretat crec que, amb quatre milions d'aturats, de seguretat a la feina, ben poca.

Cal millorar el nostre sistema d'intermediació laboral, els serveis públics d'ocupació fan una intermediació d'un 10% a un 15% màxim de la gent a recol·locar, això propicia que, sobretot en el món dels EROS, han sortit com bolets empreses privades que es dediquen a la recol·locació de les persones acomiadades, que com que són privades van per fer negoci; hi ha negoci quan recol·loquen a un treballador, perfecte; que no el recol·loquen, passa alguna cosa?... Després d'aprovar un ERO, la Generalitat té alguna eina per controlar que la gent efectivament s'ha recol·locat a NISSAN o a SEAT? No, legalment no, llavors aquest és un altre dels temes ha modificar i això no està ni tan sols en les propostes de la reforma.

Quant a la temporalitat, perquè tenim 16 modalitats de contractes que no són necessaris? Creiem que amb un parell d'eventuals que hi siguin amb causalitat, és a dir si es per obra o servei, no per obra i servei tota la vida, que és el que es fa. Realment el que s'intenta és aprofitar la reforma per posar per a tothom el contracte de 33 dies i 24 mensualitats per abaratir l'acomiadament, malgrat que es digui el contrari.

Pensem que també hauria de canviar el model productiu i fer una política industrial activa d'una vegada, cosa que no es fa.

És bàsic fomentar la formació i el reciclatge. Cal, però que aquesta formació no sigui subvencionar alegrement els sindicats majoritaris, per tal que la facin; s'hauria de reciclar a tota la gent que està a l'atur i sobretot tenir un especial interès amb la gent de 16 a 24 anys (el 40% de la gent jove està aturada).

Com ens impliquem tots en la reforma?

Jana Callís (PIMEC)

Tots tenim un paper molt important en la reforma. Hi ha molts plantejaments que fa el govern amb els quals no estem d'acord, des de la patronal també hi ha coses que nosaltres no veiem i coses que trobem a faltar en el document; creiem, però, que és un punt de partida i a partir d'aquí es posa sobre la taula una sèrie de qüestions que esperem millorar.

Tothom té al cap la idea de l'empresari del BMV, jo represento les petites i mitjanes empreses, que són el 90% de les empreses del nostre país i també d'Europa, que donen ocupació a més del 70% de tots els treballadors.

La petita i mitjana empresa no és com un bonsai de la gran, és una realitat ben diferent, no és una gran empresa reduïda, és un altre concepte i això ens porta a la qüestió de quin és el paper que haurien de fer les administracions en aquest tema. Al nostre entendre, cal que aquestes s'adonin de la diferent realitat d'aquests dos tipus d'empreses; no es pot fer una normativa que sigui igual per a totes, perquè només mirant la diferent proporcionalitat que té en el tema de costos. ens adonem que hi ha una diferència abismal.

No diem que les petites empreses s'han de saltar les normes, si no que aquestes han de tenir en compte la seva diferència. Nosaltres considerem que és un aspecte a modificar en aquesta reforma laboral. No parlo solament del marc legal sinó també en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

Penseu només un exemple relacionat amb l'absentisme: m'imagino una empresa de 500 treballadors, un dels treballadors truca per telèfon i diu «avui no em trobo bé, no vindré a treballar»; ara imaginem-nos el mateix cas en una petita empresa, un forn de pa que té dos treballadors, el forner i el que està atenent, i truca un d'ells

que està malalt. La magnitud del problema de l'absentisme és molt diferent, en molts casos si un treballador no ve a treballar al matí potser la botiga no obre. Aquestes diferències s'han de tenir en compte.

En una gran empresa els treballadors comencen a ser números i és molt més fàcil reclamar un acomiadament que sigui més econòmic, perquè el que es mira, principalment, és el compte de resultats. En la petita empresa la realitat canvia inclús en la relació entre propietari i treballador, a l'hora de la veritat és un projecte en comú, és una gran família i, per tant, malgrat que és l'empresari qui assumeix els riscos, cal un sentiment de solidaritat del treballador, perquè quan l'empresari tanca l'empresa, potser es queda en pitjors condicions que el treballador que pot cobrar l'atur; en molts casos estem parlant d'empresaris que són treballadors autònoms.

També en la formació hi ha diferències remarcables. La formació que demana la petita empresa és una formació polivalent que permeti al treballador saber fer moltes coses que ajudin a la diversitat de funcions que es poden presentar.

Considerem que el petit empresari també ha de tenir un canvi d'actitud per adonar-se que no té cap sentit el projecte econòmic, si no es té un treballador que estigui content; és cert que es contracten treballadors temporals perquè surt més econòmic, no perquè es vulgui una rotació alta. Evidentment l'empresari es vol expandir, però si comparem el pressupost d'un contracte indefinit, tal com està el marc legal avui, i un contracte temporal, aquest darrer li surt més rendible a l'empresari. Què hem de fer penalitzar el contracte temporal? Potser; jo, però, sóc més de l'opinió d'incentivar el contracte indefinit; poseu-nos-ho fàcil perquè aquest tipus de contracte és el que realment volem.

Aleshores si hi ha un paper de responsabilitat de tothom en aquesta reforma, sí que es pot arribar a un acord i a un punt d'equilibri, per tal que tinguem unes mesures que ens puguin ajudar a sortir d'aquesta crisi i a preparar un sistema econòmic més fort i més sostenible de cara al futur.

Juan Antonio González (Col. RONDA)

Quan es parla de les línies de crèdit de l'ICO, teòricament és un cosa que el govern ho ha venut com una ajuda a les empreses, però en realitat ha servit per ajudar prin-

principalment a empreses com la NISSAN, la General Motors... i potser aquestes ajudes haurien d'haver anat a ajudar la petita i mitjana empresa, que realment són les que més ho necessiten.

Quant al que s'ha parlat de la flexibilitat, d'aquesta, al nostre país en tenim bastant. S'han modificat articles de l'Estatut dels Treballadors, com el 39, 40, 41, que són precisament els que parlen de la polivalència, de les modificacions de les funcions i dels trasllats. Un trasllat que no comporti a un treballador un canvi de residència, es pot fer amb tota tranquil·litat. Un exemple: Quan a un treballador que viu a Barcelona se li diu que ara ha d'anar a Reus, com és discutible que anar de Reus a Barcelona comporti un canvi de residència per la relativa proximitat, aquest trasllat el treballador està obligat a acceptar-lo.

Tornant a les propostes del govern, hem de deixar molt clares algunes qüestions:

1/ Cal que el govern deixi els experiments del tipus social com el de la jubilació als 67 anys, condició sine qua non.

2/ Abans de fer una política fiscal erràtica, per un costat apujo l'IVA, però per l'altre costat abaixo una mica l'IRPF, per un altre suprimeixo l'impost de patrimoni..., s'ha de fer una política fiscal progressiva, és més, fins i tot recuperar l'impost per patrimoni que s'ha suprimit tot apujant l'IRPF per a les rendes més altes, incrementant així la progressivitat dels impostos, per poder finançar les polítiques socials més sèries i sòlides, això ens acostaria a la despesa social de la majoria dels països de la Unió Europea.

3/ L'administració no hauria de suprimir llocs de treball públic, com una mesura d'austeritat, al nostre entendre hauria de crear-ne de nous per atendre les necessitats de moltes famílies, que demanen l'atenció a la dependència per malaltia o per edat. Aquesta mesura, al mateix temps que pal·liaria un dèficit assistencial, proporcionaria llocs de treball a moltes persones que no tenen accés al mercat de treball per la seva dedicació a la cura familiar de les persones grans i els malalts; això no és una proposta meua, és el que està passant als països on hi ha un estat de benestar de veritat (Suècia i Dinamarca).

4/ Insisteixo novament en la creació de Cooperatives de Treball Associat com una alternativa eficient contra l'atur. No busqueu empresaris per trobar feina, busqueu vosaltres mateixos la vostra feina, organit-

zeu-vos, sigueu vosaltres els vostres propis empresaris sense dependre d'aquests, formeu-vos.

5/ Sobre sindicats i treballadors, crec que cal distingir entre sindicats majoritaris i els altres. El sindicats majoritaris el primer que han de fer és escoltar les seves bases. Els sindicats majoritaris són els que tenen la capacitat de negociar la reforma laboral a gran escala i també els que tenen la capacitat de convocar una negociació de nivell global. Les cúpules d'aquests sindicats, voluntàriament, per una opció que ells tenen, opten per la pau social i opten per anar a la defensiva. La riquesa dels empresaris no existeix sense la força de treball i això s'ha de tenir clar i posar-ho sobre la taula. Els sindicats minoritaris haurien de crear xarxes de solidaritat entre ells, haurien de col·laborar i cooperar, haurien de crear xarxes de solidaritat sobretot per tal que hi hagi una comunicació fluida entre els treballadors.

La força del capital és molt clara, tenen els diners, els mitjans de producció..., la força dels treballadors són ells mateixos amb el seu treball, són les persones. Si les cúpules s'obliden d'això no tenen res, és això que estem perdent, la nostra força. Els treballadors hem de recordar a la cúpula dels sindicats que els drets no es demanen, es conquereixen a partir de mesures de pressió i de força.



Joan Anton López (USOC)

No és casualitat que la gent no s'afiliï als sindicats, perquè hi ha descontentament, desídia, por. Els treballadors i treballadores d'aquest país tenen por, por de perdre la feina, i tampoc tenen una majoria sindical disposada a convocar vagues i conquerir drets. El problema és que els que estem a la cua d'aquesta majoria sindical estem cansats d'anar insistint, com aquell que predica en el desert, perquè anem dient tant a Madrid com a Catalunya les nostres propostes sense cap resultat. A Madrid en Toni Ferrer, que està a la Mesa del Diálogo Social i es secretari d'acció sindical de la UGT, moltes vegades ens diu «convocadla la USO una huelga general», però convocar una vaga general és per fer-la i que surti bé, si fem una vaga general 200 delegats i tots els afiliats de la USO a nivell estatal, a sobre ens sentirem, que si no tens el suport dels sindicats majoritaris aquesta no val per res, que no es té la majoria.

Un altre problema es la baixa afiliació als sindicats, si els treballadors no s'afilien i no s'organitzen on sigui, i ara és el moment, doncs vénen maldades, quan tot va bé la gent no té problemes. La gent que té sentit associatiu, però, sempre estarà afiliada, no així la gent que no té sensibilitat sindical i això és un problema de tots, dels majoritaris i dels que no som majoritaris.

La reforma de la Negociació Col·lectiva es carrega drets importants que s'han aconseguit, es carrega principalment els convenis provincials, i això què vol dir?, doncs vol dir

el que deia un company «Que unos pocos decidan las grandes lineas de la negociación colectiva». Això s'ha d'aturar, el problema és que a final d'any hi ha eleccions sindicals a les empreses; novament, si surt una àmplia majoria dels sindicats majoritaris, un altre 80% de la classe treballadora, malgrat els esforços pel canvi dels sindicats minoritaris, USO, CGT i altres, estarem igual o pitjor.

Cal que les administracions facin política industrial activa, que deixin d'aportar tants diners a les multinacionals, que, malgrat que s'aconsegueix que no marxïn i no facin deslocalització, no es crea teixit industrial a Catalunya.

El canvi de la indústria als serveis es va fent per inèrcia no per decisió raonable, es van fent algunes mesures de l'estat del benestar, però no són suficients.

Hem de canviar tot això, ho hem de fer, però, des de les bases, perquè si no sortim al carrer ara, no ho farem mai, perquè és ara amb quatre milions d'aturats, amb la gent cabrejada per la baixada de les pensions, amb la reforma laboral que vindrà en pocs mesos, si no sortim ara sortirem alguna altra vegada? No.

Si estiguéssim en una altre escenari d'un altre color polític, hauríem fet al govern, segurament, tres vagues generals, a no ser que es fessin subvencions com les que s'estan fent, potser ni això.

Tot això són elements per al debat, que penso que són prou importants, però dic que ara és el moment, ARA o MAI.

