

Quan els treballadors  
fan vaga, no és que  
no vulguin treballar,  
sinó que volen fer-ho  
en millors condicions.

Francesc Layret

EMANCIPIACIÓ!

Lluita Obrera núm. 249

DL: B 10298/78

TEXTOS: Marc Andreu Acebal, Mar Calpena Ollé, Joan Cascante Agudo, Saida Ehliluch El Antit, Teresa Esperabé, Eduardo González de Molina, Carine Metz, Álvaro Muñoz, Javier Pacheco, Azahara Palomeque, Gonzalo Plata, Emili Rey i Josep Maria Romero Velarde

DISSENY GRÀFIC: La Page Original  
SECRETÀRIA DE REDACCIÓ: Ana Segura

RECERCA GRÀFICA: Jèssica Terrón

IL·LUSTRACIÓ: Noelia Carrión  
(CCOOmics)

FOTOGRAFIA: Arxiu Històric de CCOO de Catalunya, CDC, Paolo Chiabrando, Salvador Clarós, Guilherme Cunha, Mireya de Sagarra, Kenny Eliason, federacions i territoris de CCOO de Catalunya, Fons Pau Casals (ANC), Fundació Pau Casals, Xavier Jubierre, Carine Metz, Walter Otto, Arno Senoner, Mathieu Stern i Júlia Solans

CORRECCIÓ: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

DIRECCIÓ: Mar Calpena Ollé

SECRETARI DE COMUNICACIÓ:  
Gonzalo Plata

CONSELL DE REDACCIÓ: Michela Albarello, Paqui Algarra, Lucia Aliagas, Marc Andreu Acebal, Juanjo Bravo, Mar Calpena Ollé, Gonzalo Plata, Emili Rey i Cristina Torre

COMISSIÓ DE COMUNICACIÓ INTEGRAL:  
Gonzalo Plata, Emili Rey, Mar Calpena Ollé, Paqui Algarra, Ceferino Alonso Alonso, Jose Carlos Asensio Marín, Raúl Bautista Zamora, Juanjo Bravo, Jose Manuel Español Boluda, Pau Galvez Lot, Raúl González Salguero, Jose Manuel Jurado Villena, Josep Maria Martínez Alberich, Xavier Ricart Esteban, Maria Àngels Rodríguez Rodríguez i Carlos Sala Cabañero

EDITA: Comunicació de CCOO de Catalunya (Via Laietana, 16, 5a planta, 08003 Barcelona)  
93 481 29 05 / comunicacio@ccoocat

IMPRESSIÓ: Litografia Rosés



Afilia't

  @ccoocatalunya



IL·LUSTRACIÓ: Noelia Carrión

EDITORIAL

**Amb les coses de menjar, no s'hi juga**

JAVIER PACHECO

PÀG. 5



FORÇA COLLECTIVA

PÀG. 21/59/  
73/85/95

COLUMNA

**La tenalla juvenil: els efectes de la pinça salaris-lloguers**

EDUARDO GONZÁLEZ  
DE MOLINA

PÀG. 32



LLUITADORES

PÀG. 8/22/34/  
44/54/62/66/78

COLUMNA

**Pel 6 %!**

TERESA ESPERABÉ PRIETO

PÀG. 24



REPORTATGE

**Emancipació: missió impossible?**

PÀG. 26



REPORTATGE

**Una reforma laboral que recupera drets**

PÀG. 36



ENTREVISTA

**Jordi Évole**

PÀG. 10



REPORTATGE

**Un retorn als serveis públics**

PÀG. 47

COLUMNA

## La reforma garanteix el futur amb pensions públiques i de qualitat

SAIDA EHLILUCH  
EL ANTIT

PÀG. 56

COLUMNA

## No esperis que ningú aplaudeixi

GONZALO PLATA

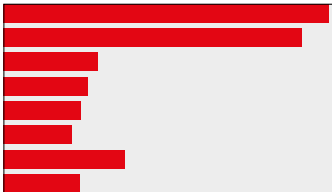
PÀG. 60

COLUMNA

## Estats Units: les vagues i el sindicalisme que desafien l'estatu quo

AZAHARA PALOMEQUE

PÀG. 64



## INDICADORS ANUALS CCOO, en dades

PÀG. 68



DRETS LABORALS AL MÓN

## Les dones palestines mereixen llocs de treball dignes i segurs, lliures de discriminacions i violència

PÀG. 74



ENTREVISTA

## Adoración Guamán La diligència deguda

PÀG. 80

COLUMNA

## Diàleg social i acció territorial al servei de l'equitat i les persones vulnerables

JOSEP M. ROMERO VELARDE

PÀG. 82



REPORTATGE

## Un violoncel amb classe

PÀG. 86



ENTREVISTA

## Carles Vallejo El deure de memòria

PÀG. 90

COLUMNA

## El puny, els punys

JÚLIA SOLANS

PÀG. 96

## CCOO, un sindicat transformador en transformació

ÁLVARO MUÑOZ

PÀG. 98

# Amb les coses de menjar, no s'hi juga

**Javier Pacheco /**  
Secretari general  
de CCOO de Catalunya

El lema de la campanya d'eleccions sindicals de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya llança un missatge molt nítid sobre les prioritats del sindicat en un context en què la distribució de la renda entre la ciutadania està tenint un impacte negatiu per a la classe treballadora.

L'alta inflació de preus, sostinguda pràcticament durant 2 anys, i la política empresarial d'incrementar preus, mantenir marges, incrementar beneficis i no pujar salaris, cosa que ha bloquejat la negociació col·lectiva, està provocant una pèrdua important de poder adquisitiu dels treballadors i treballadores. I és en aquest sentit que CCOO deixem molt clar que amb les coses de menjar, no s'hi juga.

A Catalunya tenim actualment 100 convenis sectorials que afecten 604.219 treballadors i treballadores, que resten pendents de veure incrementar el seu salari per pal·liar els efectes dels increments de preus d'aquests 2 anys.

Una situació que llastra tant la precarietat com la desigualtat social, que a Catalunya afecten gairebé 2 milions de persones, concretament, 1.957.200, de les quals 439.300 són menors de 18 anys.

Amb aquests indicadors socials, les prioritats no es poden confondre: el conjunt d'agents socials, econòmics i polítics hem de construir respostes per corregir aquesta situació. Són respostes que han de donar continuïtat a les moltes que els darrers anys s'han plantejat i que estan tenint un impacte positiu en l'economia, el mercat de treball i la situació econòmica de milers de famílies.



Les polítiques per fer front a la crisi pandèmica, que tenen la seva referència més destacada en els ERTO COVID, van salvar a Espanya 3 milions de llocs de treball, 1 milió a Catalunya i centenars de milers d'empreses, que van evitar el tancament.

La reforma laboral ha canviat el paradigma del mercat de treball en estabilitzar el model de contractació i reduir la temporalitat dràsticament, amb un increment de contractes indefinits històric: a Catalunya, el 2022, hi ha 200.000 contractes indefinits més.

La reforma del sistema públic de pensions, que assegura la certesa de futur que les generacions joves també tindran pensions, perquè garanteix un model suficient de finançament del sistema que permet mantenir pensions dignes, millora també alguns desequilibris de gènere que afecten directament les dones.

L'increment històric de l'SMI per arribar als 1.080 €, per la seva banda, ha significat un impuls molt important per reduir la precarietat salarial i la bretxa de gènere.

Els reglaments de plans d'igualtat, la llei de registre salarial o la llei *rider* reforcen la participació dels treballadors i treballadores en l'organització del treball a les empreses per evitar espais de discriminació arbitrària que tenen un biaix de gènere molt clar, i, a més, són una eina per millorar la capacitat de lluita contra la precarietat i per la igualtat efectiva entre dones i homes al treball.

L'Acord del diàleg social de Catalunya al Pacte nacional per a la indústria, la Taula per a un Turisme Responsable o els pressupostos de la Generalitat, que reforcen les polítiques actives d'ocupació, la formació professional i l'actualització de l'IRSC, que millora l'accés a prestacions com l'RGC a les persones més afectades per la vulnerabilitat social, entre altres acords, són molt rellevants per impulsar un canvi de model productiu sostenible, amb un mercat de treball que millora els índexs de qualitat i d'ocupabilitat i un sistema de protecció social que doni millor resposta a les desigualtats.

Tots aquests avenços en drets són fruit de la pressió sindical i la capacitat de negociació i concertació amb els agents polítics i econòmics. Són respostes a una situació de crisi —concatenada, des de la pandèmia, a la crisi de subministrament energètic i de matèries primeres i de guerra a Europa, generadora d'una alta inflació— que posen les persones al centre i que són clarament d'un caràcter social molt positiu.

Ara bé, amb això, no n'hi ha prou. Aquests acords han millorat la vida de la gent, però queda molt per fer. Avui dia, la precarietat salarial i laboral segueix vigent al món del treball. Actualment els pilars fonamentals de l'estat del benestar social segueixen patint les mancances de recursos per garantir els drets de ciutadania, la sanitat, la protecció social, les cures i la dependència, l'educació i l'habitatge. Aquests són drets de

ciutadania que avui encara no són garantits per l'estat de dret.

El jovent pateix les conseqüències de dècades de polítiques que els fan pagar el peatge econòmic i social d'una emancipació retardada per manca de recursos i oportunitats, que impedeixen fer-la a una edat primerenca, a diferència d'altres països del nostre entorn. Així ho mostra l'estudi d'emancipació que el sindicat ha presentat recentment: el jovent és pobre segons els seus ingressos mitjans i necessita entre el 70 % i el 80 % dels seus ingressos per accedir a un habitatge, cosa que n'impossibilita l'emancipació.

És hora que articulem una proposta de pacte per al jovent al nostre país. Un pacte que aposti per un treball digne, amb contractes estables, amb salaris suficients. Un pacte que reforci les polítiques públiques de regulació de preus de l'habitatge i que incrementi les inversions en habitatge públic. Un pacte que millori les polítiques de protecció social i de corresponsabilitat per afavorir projectes d'emancipació, de família, d'oci i de cultura. Un pacte que lluiti contra les malalties mentals amb més suport social i sanitari. Un pacte que posi el jovent com a primer objectiu dels compromisos de la nostra societat.

Són aquestes les coses de menjar. Són aquestes les principals necessitats de la classe treballadora, si és en aquest marc on el sindicat desenvolupem la nostra estratègia.

És la disputa dels salaris en la negociació dels convenis col·lectius per recuperar poder adquisitiu.

És el reforç dels sistemes de protecció social, com ha estat l'Acord de pensions i l'increment de les prestacions per atur.

És la defensa dels serveis públics impulsant una ILP per garantir el 6 % del PIB català per a l'educació i la demanda que el 25 % del pressupost de salut es dediqui a l'atenció primària; negociant l'homogeneïtzació de les condicions laborals dels professionals sanitaris del sistema públic i concertat, i proposant un sistema integral de gestió dels serveis socials i la dependència per garantir un model de finançament suficient, una regulació marc de les condicions laborals i una actualització de la cartera de serveis.

I, per això, proposem també un pacte per al jovent, amb ocupació estable i digna, amb salaris suficients, amb accés a la formació i la cultura amb suport públic, amb la regulació del mercat de l'habitatge i l'increment de l'habitatge públic, i amb suport suficient per fer front a la crisi de salut mental. Cal un pacte per a l'emancipació efectiva i primerenca de la gent jove del nostre país.

Aquestes són les nostres prioritats i objectius, i ho fem amb el suport de més de 145.000 afiliats i afiliades i més de 22.000 delegats i delegades que representem la primera organització sindical i social de Catalunya. Una garantia per incorporar-se a la lluita per les coses de menjar. ●

# Agents electorals

Són la columna vertebral del sindicat, i això que moltes persones ni tan sols saben que existeixen. Els agents electorals mobilitzen les plantilles, les ajuden a crear les seves candidatures, a organitzar eleccions i a verificar que aquestes hagin estat netes.

El Marcos (Sanitat), l'Alexis (Serveis), la Montse (Hàbitat), l'Eduard (Indústria) i la Carme i la Lola (Educació) fan molts quilòmetres cada any, visiten empreses, expliquen les beceroles del sindicalisme, tramiten paperassa i empoderen tothom que es planteja fer un pas endavant, sovint en un ambient hostil.

“Algunes empreses encara maltracten molt les persones”, diu la Lola, “però som la veu de les eleccions, tot i que hem de fer una mica de psicòlogues”.

“No els ho dulcifico”, diu el Marcos, “perquè de vegades és dur i hi ha riscos, però quan s'aconsegueix muntar una llista, la satisfacció és immensa”. Tots diuen que el contacte amb les persones “és el millor”: l'essència mateixa del sindicat.

LLUITADORES

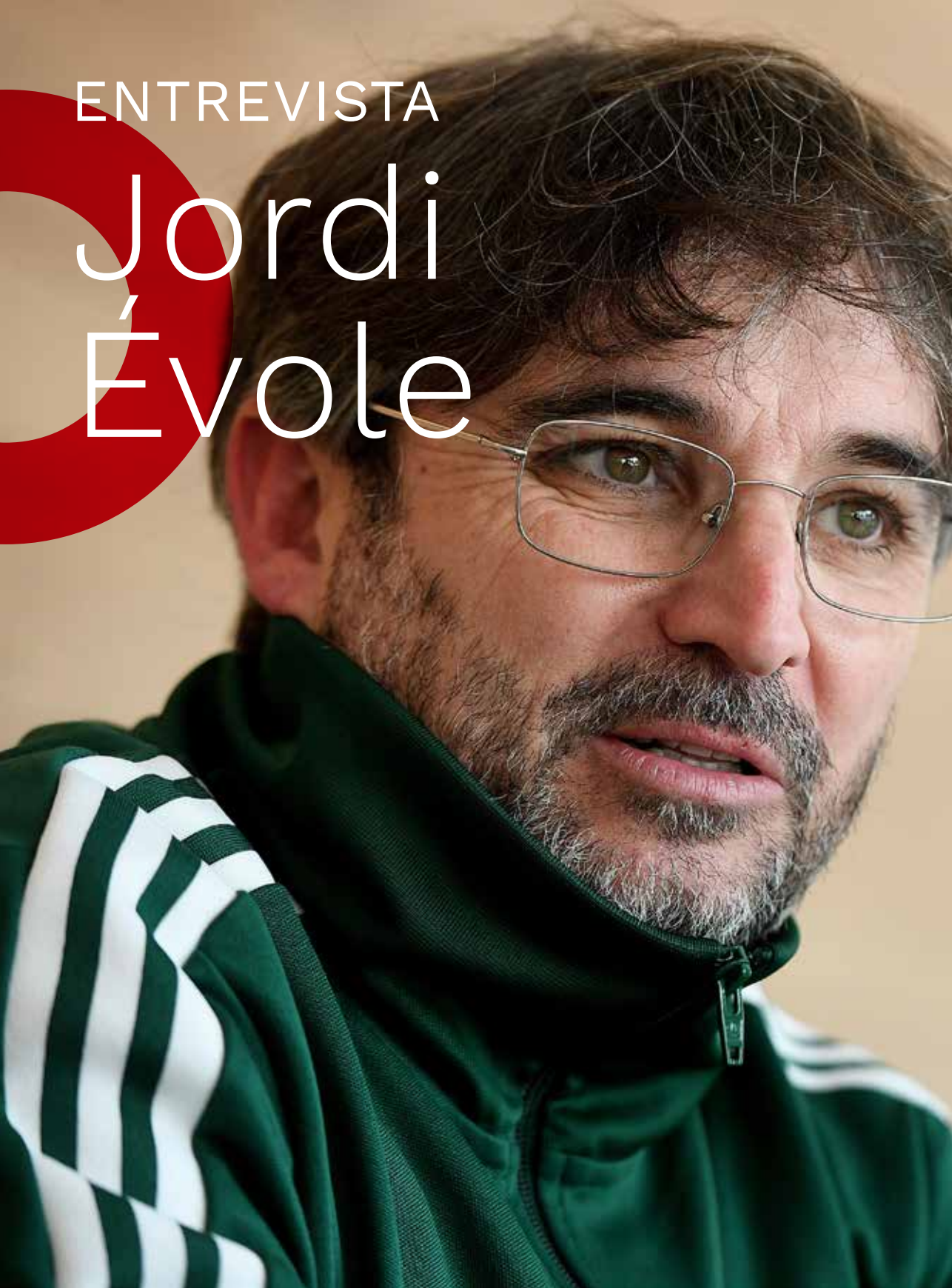




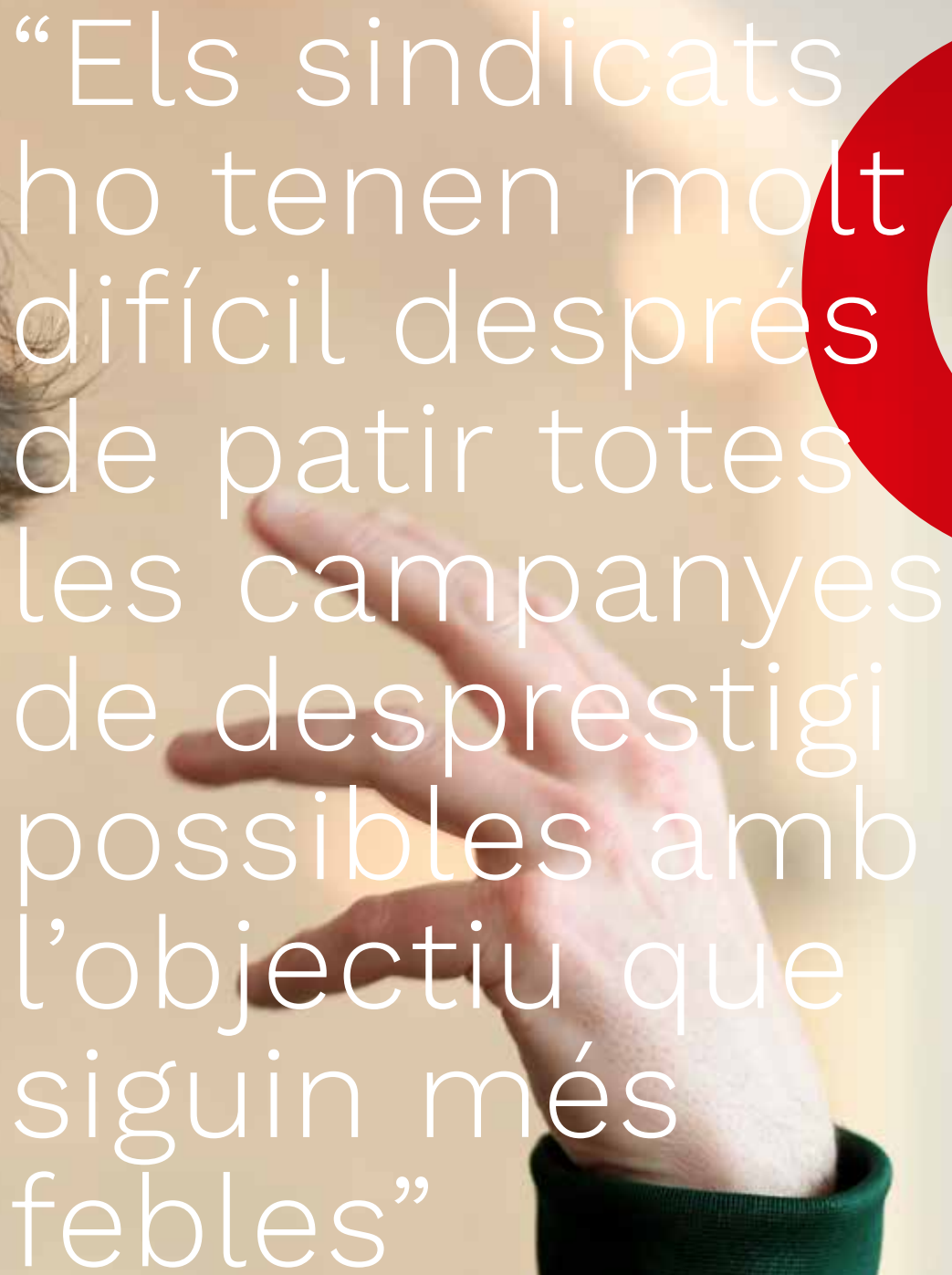


ENTREVISTA

Jordi  
Évole





A close-up photograph of a person's hand gesturing while speaking. The person is wearing glasses and a green turtleneck sweater. The background is a warm, out-of-focus light. A large red circular graphic element is positioned on the right side of the image. Overlaid on the image is a quote in white text.

“Els sindicats ho tenen molt difícil després de patir totes les campanyes de desprestigi possibles amb l’objectiu que siguin més febles”



**Jordi Évole és un periodista, humorista i guionista de televisió català. Del 2008 al 2019, va dirigir *Salvados*, un programa setmanal de reportatges i entrevistes en profunditat que va aconseguir un èxit notable. Ara és el responsable del programa *Lo de Évole*, on realitza entrevistes de gran impacte. El periodista ha rebut un equip de LLUITA OBRERA a la seva productora, Producciones del Barrio.**





Entrevista  
Emili Rey

Fotografies  
Xavier Jubierre

— **Tens com una necessitat de dir d'on vens, de dir quin és el teu origen, de dir que ets de Cornellà.**

Quan sortíem per Barcelona de discoteques, molta gent que coneixíem ens preguntava d'on érem i la majoria responia que era de Barcelona. Els de Cornellà, però, sempre responíem: “Yo, de Cornellà.” Alguna noia m’havia arribat a dir: “Qué manía tenéis los de Cornellà de decir que sois de Cornellà, tampoco es tan importante.” Segurament no és tan important, però s’ha reivindicat un lloc que durant anys va estar una mica mal vist i que, fins i tot, es mirava amb condescendència: “Ostras, eres de Cornellà...”, com dient “pobrecito”. Tanmateix, hi ha hagut un orgull que s’ha generat a partir de ser d’un lloc *xungo*, tot i que tu sabbies que no ho era. Jo mai he viscut situacions

violentes ni perilloses. És cert que es tracta d’un lloc que va créixer d’una manera desordenada, com tot l’extraradi de Barcelona, on van arribar abans els pisos que els serveis, on hi va haver abans un 7è-2a que un clavegueram digne al barri i on es va demostrar molta voluntat col·lectiva en un moment (els anys seixanta, setanta o vuitanta) en què hi va haver una gran mobilització ciutadana per convertir un lloc indigne per viure en un lloc digne. Això va ser molt important, i la gent de Cornellà ho portem de sèrie.

— **Tu fas entrevistes i l’entrevista és una de les bases del periodisme de tota la vida. Però quina és la fórmula per aconseguir que les teves entrevistes s’hagin convertit en referents amb un èxit considerable?**



Els anys del Procés van ser els més durs perquè a Catalunya hi va haver un moment en què o eres en un lloc o eres a l'altre i, si no, eres un equidistant de merda, que encara era pitjor

Doncs no t'ho sé dir. D'entrada, l'element número 1 és l'equip amb què treballo. La majoria de periodistes no treballen amb un equip tan potent com el que jo tinc. Equip de guió, de realització i de producció que m'ho posen tot molt fàcil. Soc com un davanter d'un equip de futbol, que es troba la roba ben planxada, ben posadeta a la banqueta del vestidor, les botes netes, la gespa tallada com jo la vull, les línies marcades com jo les vull i només he de marcar gol, que no és fàcil, però m'ho faciliten molt. Després, m'agrada molt escoltar la gent, estar atent al que m'expliquen, intentar anar una mica més enllà, trobar un nou camí. L'entrevista és un gènere molt viu, és una aigua que quan passa mai és la mateixa. I a mi això m'estimula

molt perquè és un tipus de feina on no et pots acomodar, on sempre has d'estar despert i amb ganes de conèixer, de saber i, sobretot, d'escoltar.

— **Has fet un munt d'entrevistes de tots els colors. Tens, però, algun límit amb les persones a entrevistar per alguna raó ideològica o moral? Tothom té una entrevista?**

En principi, tothom té una entrevista, però no la pot tenir qui aporta un testimoni dur de la seva vida perquè ha comès algun tipus d'il·legalitat o de crim i et demana diners per fer-la. Jo aquí tinc una línia vermella que de moment no he hagut de travessar. Quan apareix el tema econòmic com un modus

**Correm riscos amb idees preconcebudes sobre col·lectius vulnerables. Sempre tendim a col·locar a la diana aquells que són més febles que nosaltres. Al final, acabem assistint a una guerra de pobres**

vivendi per part de la persona entrevistada és on comencen a sorgir dubtes ètics i morals, perquè pot passar que tu paguis i aquella persona t'expliqui més del que hi ha, perquè necessita que el relat sigui suficientment espectacular perquè tu en quedis satisfet. Quan m'han demanat diners per a una entrevista, que tampoc no ha estat gaires vegades, no l'he fet.

— **I algú t'ha dit que no quan has demanat fer-li una entrevista?**

Sí, és clar. A Espanya és molt difícil. Penso que encara no s'ha fet cap gran entrevista a cap membre de la casa reial. Quan deixava el regnat Joan Carles I, li va fer una entrevista Jesús Hermida i va ser un desastre. Una entrevista de molta reverència i complaença. El tema de la casa reial és flagrant.

— **Com veus el context actual? Moltes vegades has comentat allò de l'existència de les dues Espanyes i de les dues Catalunyaes, i que facis el que facis reps per una i altra banda.**

Jo en aquest sentit m'he relaxat bastant. Els anys del Procés van ser els més durs perquè a Catalunya hi va haver un moment en què o eres en un lloc o eres a l'altre i, si no, eres un equidistant de merda, que encara era pitjor. Avui, però, les peces encara no estan posades per poder fer una entrevista com m'agradaria. Sobretot per part de les persones entrevistades que venen amb el fre de mà posat perquè ja

s'imaginem el titular, la frase fora de context, el mem que li faran, i això és un problema. Jo, que he passat per aquesta fase, ara estic la mar de tranquil: no estic pensant en què passarà o què diran de l'entrevista. Això et dona una tranquil·litat que fa que les coses surtin millor. Des de fa quatre anys, faig les entrevistes molt més tranquil del que les feia el 2015, el 2016 o el 2017. Hem passat una etapa molt convulsa, amb molt de posicionament —“Que caiguin les caretes”, deien—, però els que hem sobreviscut ja ho hem superat. Ja hem vist les orelles al llop, ja sabem i intuïm com funciona, i hi poses un punt de relativització a tot allò que fas, perquè tampoc és tan important ni la teva pregunta ni la resposta de l'altre. Al final tot és més efímer del que ens pensem i, quan arribes al convenciment que això és així, estàs molt més tranquil.

— **Creus que hi ha un risc real d'una forta implantació, fins i tot de poder, de l'extrema dreta a casa nostra? Sobretot, després d'escoltar Macarena Olona quan et va dir que les decisions de Vox es prenen en espais que superen el mateix partit.**

El problema no seran unes sigles. Jo crec que Vox va de caiguda i ho patirà en les properes eleccions, més del que pensa. Tant a les autonòmiques i municipals com, després, a les generals. Més enllà que es digui Vox o d'una altra manera, però, hi ha un corrent al món que, gràcies a la propagació de *fake news*, rumors i teories de la conspiració sobre qualsevol tipus de fet que passi, està fent molt de mal. Estem perdent capacitat d'anar a fonts d'informació fiables. Hi ha molta gent que s'està informant per WhatsApp, Facebook o Twitter, i això és molt perillós. Abans, com a societat, teníem una sèrie de referents on anar quan volíem aigua potable, i ara tot està molt més barrejat. La gent ja no es compra un diari i el llegeix; la gent s'informa d'una manera més caòtica, desordenada, amb un enllaç que li arriba i que porta un vídeo d'un que diu que cal estar alerta



Vox va de caiguda i ho patirà en les properes eleccions. Però més enllà del nom, hi ha un corrent al món que, gràcies a la propagació de *fake news*, rumors i teories de la conspiració, està fent molt de mal

amb les vacunes, etc. I aquesta manera d'informar-se és molt perjudicial per a qualsevol societat. Jo preferia l'època en què deies que ho havia dit Gabilondo. Sembla que ara tothom té algú darrere, com també hi ha gent que deu pensar que jo tinc algú darrere que m'utilitza per fer un tipus d'informació, però garanteixo que no és el cas. El moment actual no és gens fàcil per al periodisme i no tinc ni idea de com superar-lo i tornar a les fonts on l'aigua surti clara i no contaminada. És un moment d'inundació informativa, i es fa molt difícil saber el que és veritat del que és mentida.

— **Amb la manipulació de la informació s'estan travessant moltes línies vermelles de l'ètica periodística?**

Jo em pregunto: com va ser possible que en un país com Alemanya s'instal·lés la idea que els jueus eren els dolents de la pel·lícula i si carregaves contra ells tampoc no passava res? Evidentment, mentint. No sé com eren les *fake news* d'aquell moment, però ara correm riscos amb idees preconcebudes sobre col·lectius vulnerables. Sempre tendim a col·locar a la diana aquells que són més febles que nosaltres. Al final, acabem assistint a una guerra de pobres. Els rics estan còmodament asseguts i nosaltres ens barallem per si els magrebins ens trauran la feina o si l'equatorià agafarà una fruiteria de tota la vida... No és bo que rivalitzem entre les classes populars. No és bo que busquem l'últim cap de turc per culpar-lo de tot. I això passa massa sovint.



— **Hi ha estudis que demostren que hi ha molta gent que no sap interpretar què és veritat i què és mentida.**

Em passa amb el meu fill. Fa poc em va dir que a Estats Units havia passat un Txernòbil amb trens descarrilats i que tot havia petat per un gas. Jo no ho havia vist enlloc, i una cosa tan grossa hauria sortit a *El País*, *TV3*, *La Vanguardia*... El meu fill va insistir-hi i em va dir que s'estava silenciament. Tot això és molt atractiu i a mi em va sorgir el dubte davant la seva idea claríssima del titular "Nou Txernòbil als Estats Units: què ens estan ocultant?". Vaig tenir la sort que el corresponsal de Catalunya Ràdio va anar sobre el terreny a comprovar-ho personalment, va fer uns vídeos extraordinaris i em va dir que, en efecte, s'havia produït un accident amb productes químics, però que la via del tren seguia allà i la gent continuava vivint sense cap alteració de la vida quotidiana. Necessites un periodista que sigui allà i te'l puguis creure, molt més del que et diu el teu fill que ha vist en un fil de Twitter o que li han enviat per WhatsApp.

— **Uns dels grans problemes que tenim és la gran precarietat que hi ha en el món del periodisme i la comunicació, amb uns periodistes precaris que pateixen moltes dificultats per tenir llibertat per construir informació veraç.**

En periodisme ara mateix tot es quantifica. Tot són resultats, enllaços, visites..., i no ens adonem que acabem prioritant notícies que no ho són. Que són merda. L'editor d'aquell digital o aquell diari de tota la vida sap que aquell titular enganxarà i tindrà una sèrie d'enllaços i això també ho saben molts periodistes joves. Hi ha autèntics experts a fer titulars que l'únic que busquen és que hi cliquis encara que el titular en realitat no t'estigui dient res: "El momento en que Pedro Sánchez le revienta el discurso a Feijóo". Llegeixes això i ho vols veure. I entres i veus que és una intervenció al Senat del més normal i que no rebenta res. Hauríem de fer un pacte entre els mitjans i frenar-ho.

Hi ha digitals experts a fer exclusivament això, destinats a aconseguir que cliquin la notícia amb qüestions purament morboses. Digitals com *El Nacional*, amb un exdirector de *La Vanguardia*, utilitzen sense problema la cosificació de la dona o titulars homòfobs per sumar clics. I curiosament aquest tipus de titulars coincideixin en digitals d'òrbites tan diferents com *El Nacional* o *OK Diario*: el primer, independentista, i el segon, a l'òrbita de Vox. Són pseudodiaris, el que en una altra època s'hauria considerat un pamflet, que utilitzen aquestes eines per rebre una allau de visites amb les quals després es guanyen la vida. Com és possible que passi això? M'agradaria que la gent s'adonés d'aquestes coses.

Hi ha digitals experts a fer que cliquem la notícia amb qüestions purament morboses, que utilitzen sense problema la cosificació de la dona o titulars homòfobs per sumar clics

— **Quin és el paper que creus que han de tenir els sindicats de classe com CCOO en un context social, econòmic i polític com l'actual?**

És complicat perquè les formes de treballar han canviat moltíssim. Abans la unitat sindical es podia generar en l'estructura d'una fàbrica; ara és molt més difícil d'aconseguir. Em va agradar molt l'acte de CCOO a Cornellà on vaig participar fa un temps: hi havia una noia que treballava a Amazon i va explicar com s'havia de fer sindicalisme en una estructura com la d'aquesta empresa o, com a mínim, intentar-ho. És obligat reinventar-se. És cert que hi ha grans corporacions i a la sortida de la fàbrica et trobaràs que en surten 1.000 i que n'entren 1.000 més, però seran casos molt més puntuals dels



Espero que torni el reenamorament  
de la classe treballadora amb el  
que són les seves estructures de  
defensa, com els sindicats

que teníem abans. A Cornellà teníem la Siemens, la Pirelli, la Seat..., i ara això ja no t'ho trobes. Aquest tipus de feina molt més individual, molt més aïllada, molta gent treballant per compte propi, que treballa des de casa. Quin vincle estableixes amb un company o companya per sindicar-te? Per tenir el neguit de dir: jo des del meu lloc de treball puc protestar o reclamar unes condicions de treball millors i més dignes. Això es complica i ens ha portat a una enorme precarietat perquè la competència entre aquells de l'estructura social més baixa és tan bèstia que ho tindran molt difícil per sortir de les feines precàries. No tinc la fórmula, però els sindicats ho tenen molt difícil, sens dubte, després de patir totes les campanyes de desprestigi possibles per aconseguir que siguin més febles. No ho han fet tot bé, ni de bon tros, però de cop i volta s'han trobat amb una mena d'odi per part d'un sector de la població que abans no existia. Estar afiliat o ser alliberat sindical sembla que és la pesta, quan gràcies a la lluita dels sindicats som on som. Espero que això sigui cíclic i torni el reenamorament de la classe treballadora amb el que són les seves estructures de defensa, com els sindicats.

— **En els teus programes havies tractat temes de l'àmbit laboral. Ara *Lo de Évole* té una altra estructura i contingut, però et veus tocant de nou el món laboral en el futur?**

Jo no renuncio a res, però necessito tenir la sensació que estic evolucionant, que hi ha un canvi. Vaig fer un canvi de programa perquè *Salvados* era molt exigent i necessitava algú que estigués més en forma que jo. Vaig voler anar cap a un espai més íntim, amb una entrevista més humana, més profunda, potser no tan combativa, encara que el combat de vegades és a llocs que no ho semblen. S'ha de saber mesurar l'agressivitat perquè, si no, ens pot portar a un cert rebuig per part de l'espectador, que et pot veure molt agre i pensar "aquest paio sempre està enfadat". La gent en pot acabar una mica cansada. Ara bé, no descarto que en una altra etapa em torni a interessar el tema

laboral. De fet, *Salvados* el produïm a la nostra productora, Producciones del Barrio, i joestic al cas de tot el que es fa i, per tant, continuo tenint una poteta posada en aquest programa.

— **Per acabar, Jordi, parlem de música i del teu grup: *Los Niños Jesús*. Feu concerts, aneu a festivals... i recordo altres comunicadors, com *Wyoming* o *Moncho Alpuente*, que també han cantat o han tingut grups musicals. Segueixes la seva estela...**

Vaig parlar fa un parell d'anys amb en Wyoming i em va dir que ho deixava. I vaig veure l'oportunitat. Si aquest ho deixa, jo aquí tinc una veta de mercat molt interessant: grup amb cantant mediàtic! Segurament tot va ser més casual, d'aquelles coses que ni busques ni esperes, però, de cop i volta, et trobes amb un grup d'amics de fa temps que et diuen que vagis a assajar amb ells a Sant Boi els dijous, a la Unión Extremeña. I un dia, després dels didalets i d'una paella, comences a cantar i a donar-ho tot, i et diuen que no ho fas malament i que t'hi poses. Primer ho comences a fer d'una manera totalment íntima, i al cap d'un any un amic ens va proposar uns bolos i la sorpresa va ser que van sortir bé. I això t'encoratja, però sense cap mena de pretensió. El que té de bo el que fem amb *Los Niños Jesús* és que no estàs obligat a res. A la meua feina estic obligat a fer un producte de gran qualitat, però amb la música, no. Si jo desafino, ningú no vindrà a demanar-me explicacions. Em va molt bé: és com jugar a futbol sala, però amb menys risc que et trenquin una cama. M'ho passo molt bé i m'ha demostrat que aquelles coses que et proposes poden acabar sortint, que quan desitges molt una cosa pot acabar passant. Això de cantar em venia de petit, però em van apuntar a solfeig i no era el camí més indicat per seduir-me i continuar amb la música. Ara estic amb el grup i faig alguna classe de cant: està sent tot molt terapèutic. ○





Fundació "la Caixa"

Només és progrés si progressem tots

## *Pensament crític, creativitat, col·laboració i comunicació*

Les **4C** són conceptes que promouen habilitats que qualsevol alumne necessita per desenvolupar el seu potencial.

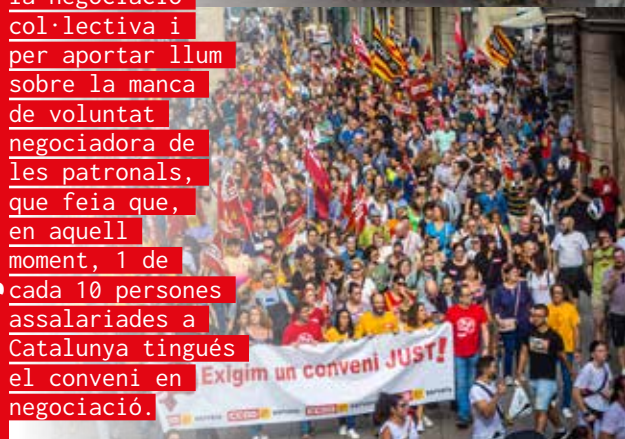
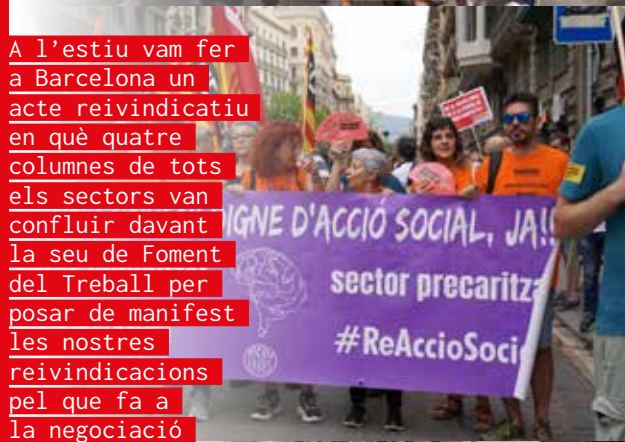
Descobreix-ho a [fundaciolacaixa.org](http://fundaciolacaixa.org)



El món de  
demà depèn  
de l'educació  
d'avui

*Luis — 1r de batxillerat*





## FORÇA COL·LECTIVA / CONVENIS

A l'estiu vam fer a Barcelona un acte reivindicatiu en què quatre columnes de tots els sectors van confluïr davant la seu de Foment del Treball per posar de manifest les nostres reivindicacions pel que fa a la negociació col·lectiva i per aportar llum sobre la manca de voluntat negociadora de les patronals, que feia que, en aquell moment, 1 de cada 10 persones assalariades a Catalunya tingués el conveni en negociació.



Quatre llistes, quatre candidatures, i massa noms com per enumerar-los aquí, però, com diu en nom de tots l'Asun, "aquí es demostra veritablement que CCOO som un sindicat de classe".

Al campus de la Universitat Autònoma de Barcelona hi ha personal docent investigador i personal d'administració i serveis. I dins de cada grup, hi ha personal funcionari i personal laboral. Però tots, ells i elles, lluiten plegats, i des de CCOO ho fan per a tota la classe treballadora en conjunt, intentant, per exemple, que els protocols que resolen conflictes interpersonals serveixin per a qualsevol combinació de col·lectius professionals, o que la reincorporació després d'una malaltia greu passi pel mateix procés per a tothom. Un campus, però, és un món, i la vida universitària té les seves particularitats, i hi ha "becaris que són treballadors, però també professors que fan moltes i moltes tasques administratives", com explica l'Asun. "No és difícil, diu el David, "treballem molt en la construcció de futurs delegats. Si penses que és complicat, no pots fer-ho". A ells, s'hi sumen també els delegats i delegades als claustres, que incideixen en l'acció sociopolítica del sindicat. Tots, treballant plegats per fer créixer drets i persones.





# Pel 6 %!

**Teresa Esperabé Prieto /**  
Secretària  
general de  
la Federació  
d'Educació  
de CCOO de  
Catalunya

La Federació d'Educació de CCOO, conjuntament amb diferents organitzacions de la comunitat educativa, famílies, estudiants i professionals, estem impulsant una iniciativa legislativa popular (ILP) per aconseguir que s'aprovi al Parlament de Catalunya una llei de garanties per al finançament de l'educació amb un 6 % del PIB com a mínim.

Des de la crisi financera del 2008 i les consegüents retallades del 2012, l'educació al nostre país està patint una desinversió insostenible. Una dada molt gràfica d'aquests fets és que, mentre el 2018 l'economia catalana millorava el seu PIB en un 18,7 %, el PIB educatiu decreixia en un 18,7 % respecte al del 2009. L'economia catalana millorava, mentre l'educació s'enfonsava. A més a més, durant aquells anys l'alumnat dels ensenyaments de règim general va augmentar un 17,9 % i l'estudiantat de les universitats, un 25,9 %. Més alumnes, menys inversió: la tempesta perfecta.

Aquesta desinversió ha comportat unes conseqüències molt negatives per al sistema educatiu. L'abandonament escolar prematur a Catalunya és d'un 14,8 % i arriba a un percentatge esgarrifós del 39,2 % quan parlem dels joves que provenen de famílies amb un nivell educatiu baix. Així doncs, podem afirmar amb contundència que el nostre sistema educatiu no garanteix ni l'equitat ni la igualtat d'oportunitats i que és només gràcies als nostres professionals, que es deixen la pell cada dia, que el sistema encara no ha fet aigües.

Davant d'aquests fets, a CCOO hem decidit prendre la iniciativa per capgirar el sentit d'aquesta tendència i volem que la proposta d'ILP representi aquest punt d'inflexió. L'objectiu principal d'aquesta acció és que tota la comunitat educativa, la societat en general i, per extensió, el nostre Parlament, conegui, se sensibilitzi i es mobilitzi per pressionar i aconseguir col·lectivament aquest canvi. L'educació és cosa de tothom i, si volem una societat cohesionada, democràtica i justa, hem d'invertir el que sigui necessari perquè això es faci realitat.

En aquesta proposició de llei demanem un pla nacional de finançament del sistema educatiu català. Aquest pla s'haurà de



## És només gràcies als nostres professionals, que es deixen la pell cada dia, que el sistema encara no ha fet aigües

dur a terme en quatre anys i tindrà dues fases: una primera per equiparar-nos a la inversió mitjana de les administracions educatives de l'Estat i una segona per arribar al 6 % del PIB i superar-lo, ja que és la recomanació internacional d'inversió educativa d'acord amb la Declaració de París de la UNESCO del 2021. D'aquest pla nacional, se n'haurà de realitzar un seguiment i una avaluació. El Govern haurà de presentar davant del Parlament un balanç del grau d'assoliment dels objectius, garantint la total transparència de les dades i l'accessibilitat a aquestes, i aportant, si escau, les correccions oportunes.

Aquesta iniciativa detalla els punts prioritaris on s'haurien d'invertir aquests diners: en la reducció de ràtios grup/professionals, en la millora de les infraestructures educatives públiques, en el desplegament complet del Decret d'educació inclusiva, en l'erradicació de la segregació escolar, en la reversió de les retallades per al personal dels centres educatius públics, en l'homologació de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, en la implantació de la

coeducació, en un servei de menjador universal i gratuït, en l'establiment de plans de formació contínua, en l'impuls de la immersió lingüística en llengua catalana, en l'aprenentatge de les llengües oficials i en el reconeixement de les llengües familiars per garantir una oferta pública suficient i assequible a l'etapa de 0 a 3 anys, en la creació d'oferta pública de places de formació professional suficient, en l'accés als ensenyaments de règim especial (com els de dansa, música, idiomes o esports), en el foment de l'educació de les persones adultes, en la garantia de l'educació a l'escola rural, en l'accés al dret al lleure educatiu, en un increment considerable de les beques i ajuts per a l'estudi, i en un finançament suficient de la universitat pública.

Per aconseguir aquestes millores en l'educació és necessari que aquesta iniciativa arribi al Parlament perquè pugui ser debatuda i aprovada. Per fer-ho, caldrà presentar abans de sis mesos 50.000 signatures. Totes les persones més grans de setze anys i empadronades a Catalunya

poden signar aquesta proposta de llei. Necessitem el teu compromís per recollir aquestes signatures. També volem demanar a tots els ajuntaments del país la seva implicació, aprovant mocions que donin suport a aquesta ILP. Instem els clautres i els consells socials de les universitats públiques a aprovar resolucions que impulsin aquesta acció. Des de la comunitat educativa i els centres educatius hem d'organitzar actes, jornades, festes i assemblees per recollir signatures i sensibilitzar la ciutadania. En aquest compromís, afortunadament, no anem en solitari, i prop d'una vintena d'organitzacions socials i educatives s'han sumat a la campanya.

Perquè el 6 % per a l'educació i la formació construirà una societat catalana amb més oportunitats per a totes i tots, visquem al barri o al poble que sigui i tinguem una família amb més recursos econòmics o menys. És de justícia. Signa la ILP del 6 % i demana al teu entorn més proper que també la signi. L'educació és cosa de tots i totes! ●

[volem6percent.cat](http://volem6percent.cat)

REPORTATGE

# EMANCIPACIÓ: MISSIÓ IMPOSSIBLE?



Text  
Mar Calpena

Fotografies  
Mathieu Stern  
Paolo Chiabrando  
(Unsplash)

**L'emancipació s'ha convertit, des de la crisi anterior, en un horitzó cada cop més llunyà per a moltes persones. Ho saben bé dues dones, que comparteixen nom i a les quals la societat —tot i haver-hi 13 anys de diferència entre elles i tenir vides molt diferents— engloba amb l'etiqueta de joves. Totes dues han pensat molt sobre emancipació, però les seves perspectives en aquesta matèria, si no són iguals, sí que es complementen.**

Irene García té 21 anys i és fixa discontinua a l'aeroport de Barcelona, on acaba de començar la temporada. Viu en un pis compartit amb tres companyes més, des del juny de l'any passat, i la seva emancipació va estar dictada per la ubicació del seu centre de treball. Ella és de Sant Celoni, i anar a treballar i tornar-ne cada dia li implicava fer-se sencera tota la línia R2 de Rodalies. I sí, li feia il·lusió marxar de casa, però no amb les condicions amb què ho va haver de fer. Si volia treballar i estudiar, i no sacrificar-hi tot el dia, havia de viure a Barcelona. Cobra 1.250 euros al mes i paga 290 euros al mes de lloguer, despeses a banda, per una habitació individual, ni particularment gran ni particularment còmoda, de la qual diu que “en paga la ubicació”, perquè està ben comunicada amb l'aeroport. Inviàble, doncs, anar-se'n a viure pel seu compte, i més quan, fora de temporada, cerca altres feines —sovint precàries— per poder-se mantenir.

“No tinc gaire clar el meu futur”, diu García amb un sospir. Qualifica les seves perspectives professionals i vitals de “molt incertes”. García diu que voldria poder allunyar-se de la capital, però, ara mateix, assegura que “les opcions de feina són molt limitades i totes impliquen un desplaçament diari”. La Irene també afirma que ha tingut sort de no haver necessitat ajut extern. “A les meves tres companyes de pis, l'habitatge, els el paguen els pares”, explica.



Allà on abans l'emancipació era  
un camí sense tornada,  
ja no és així

Aquesta no és una realitat infreqüent: tot i que no se sap amb certesa quants joves no tenen accés a emancipar-se a Catalunya, les dades sí que ens diuen que l'any 2021 les persones emancipades eren el 17 % de la gent jove entre 16 i 29 anys i que, de la resta, hi ha, d'una banda, qui no s'ha emancipat mai i —aquest és un matís important— qui ha hagut d'emprendre el camí de retorn a la llar familiar. Allà on abans l'emancipació era un camí sense tornada, això ja no és així. A més, manquen dades sobre la qualitat de l'emancipació, és a dir, sobre fins a quin punt algunes despeses derivades de viure sol no les ha d'assumir la família. Totes aquestes realitats també formen part del 17 % de joves que consten com a emancipats. De fet, una de les propostes del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya (CERES), que depèn de la Fundació Cipriano García, és la creació d'un indicador compost sobre emancipació juvenil que l'avalui en tota la seva complexitat per treballar aspectes com els fluxos de retorn a la llar d'origen del jovent emancipat, les restriccions socials associades a l'emancipació o la dependència econòmica de la llar d'origen, entre d'altres.

## Sobrequalificació, infraocupació i precarietat

“A la universitat i a la feina hi ha dues realitats completament diferents”, continua García. “A la universitat estudio amb gent que acaba de fer 18 anys, i tots viuen a casa dels pares i no treballen, o ho fan només el cap de setmana. En canvi, a la feina és una realitat bastant més precària: només és de temporada i tots estem en les mateixes condicions. Som gent d'entre 21 i 50 anys, i el que veus és precarietat a diferents etapes de la vida. La gent més gran viu a les zones més perifèriques o directament fora de la ciutat, pel cost del lloguer. No hi ha manera d'estalviar, i això que no estic en una situació extrema!” De fet, si bé és cert que els joves precaris sovint acaben sent adults precaris i que la taxa de parcialitat entre el jovent és d'un 27 %, García és relativament optimista, perquè diu que una part de la seva precarietat “es deu a la manca, encara, de titulació oficial”. Malgrat això, es queixa que sovint les ofertes que troben demanin molta experiència i una formació molt extensa malgrat oferir ben poc a canvi.

Aquesta queixa està confirmada en la realitat: l'informe “Joves i emancipació a Catalunya i Europa. Un estudi exploratori”, presentat el mes de desembre (disponible a <https://ja.cat/CCOOemancipacio>) i elaborat pel CERES i Acció Jove, posava de manifest a través de les dades





**“Segurament caldria fer una reflexió sobre cap a on orientem la formació i el mercat de treball”**

que, des de la crisi del 2008, moltes llars van centrar els seus esforços a millorar la formació —de fet, els índexs d'Espanya als rànquings d'indicadors educatius van escalar moltíssim, fins i tot tenint en compte que es venia d'una mala situació històrica—, però aquest ascens no ha trobat correspondència amb la realitat del mercat de treball. En efecte, la formació ja no garanteix un lloc de treball en consonància amb els estudis cursats i Espanya s'ha enfilat dalt de tot d'un altre índex, molt menys positiu: el de joves sobrequalificats. Segons dades de l'EPA, el percentatge de joves que tenen una titulació superior a la que requeriria el seu lloc de treball és d'un 42 %. Aquesta sobrequalificació fa que les persones amb més formació obtinguin amb més facilitat un lloc de treball, sí, però, d'una banda, segurament amb molta menor expectativa d'obtenir una remuneració adequada (la qual cosa desencadena la famosa fuga de cervells a l'estranger), i, de l'altra, desplaça cap a la desocupació i la precarietat aquelles persones que, d'altra banda, podrien dur a terme aquestes feines.

## Però, què és ser jove?

“Segurament caldria fer una reflexió sobre cap a on orientem la formació i el mercat de treball.” Ho diu l'altra dona de la qual parlàvem en començar aquest reportatge. És una altra Irene, però en aquest cas es diu Galí de cognom. És sociòloga i membre del Departament d'Estudis del CERES,

en el marc del qual ha elaborat l'informe esmentat. Té 34 anys i es troba, per tant, just al final de la franja que inclou l'estudi. “Quan me'l van encarregar, vaig pensar que era el darrer cop que podria investigar sobre joves sent-ne encara una. Però vaig començar a llegir notícies i apareixia un pensament recurrent: i si mai no deixo de ser jove? Perquè l'edat límit dels ajuts cada cop és més alta, cosa que està bé perquè arriben a més persones, però això et fa adonar que cada cop hi ha més persones, i més grans, que no arriben a pagar-se les coses que necessiten per viure.” Que la joventut s'allargui, per a ella, “és una qüestió purament econòmica sobre la qual es construeix tota una justificació social, que, a sobre, culpabilitza els joves i que ens diu que volem un estil de vida sense obligacions, que no ens establim perquè no volem, quan la realitat és que no podem. És tan fàcil com mirar els números. S'acusa el jovent de marxar de vacances i de comprar-se telèfons cars, però potser molts ho fan perquè comprar-se un pis està totalment fora de les seves possibilitats”. La definició de *joventut* ha anat canviant amb el temps i, tal com assenyala la mateixa Galí, “és molt eurocèntrica, perquè a molts llocs del món les persones segueixen passant de la infantesa a l'edat adulta de la nit al dia. En una societat que és capaç d'alliberar una part de la població de la necessitat de treballar per sobreviure, és on pot existir la joventut. “Una de les meves àvies, de 95 anys, sempre diu ‘Jo no vaig ser jove’, i jo, en canvi, em trobo que potser seré

jove per sempre.” Galí remarca que el trànsit a l’edat adulta abans era molt més clar, perquè existien unes fites que

se suposaven comunes, com entrar al mercat de treball, casar-se i emancipar-se residencialment. Aquestes fites, però, s’han anat dissolent i no són tan estàtiques: no ens emparellem de per vida, la frontera entre formació i feina és porosa, i els treballs estables no ho són ja per sempre més. Per rematar-ho, el preu dels habitatges no permet deixar el domicili familiar.

## L’habitatge, un dret a fer efectiu

L’accés a un habitatge propi és l’altra peça fonamental al puzzle de l’emancipació. No ens hi estendrem gaire, perquè en aquest número de la LLUITA OBRERA hem convidat l’investigador Eduardo González de Molina, especialitzat en polítiques d’habitatge, a dir-hi la seva en una columna (vegeu la pàgina 32), però en una ciutat com Barcelona un jove hauria de destinar el 85 % del seu salari al lloguer per poder-hi accedir. I això, assumint que treballés a jornada completa, de manera continuada, cosa que no passa (però que les estadístiques de l’Enquesta d’estructural salarial de l’INE en les quals es basa aquest percentatge sí que assumeixen a l’hora de fer els càlculs). I, així mateix, sense comptar amb l’expulsió cap a l’autoocupació precària d’una part d’aquests joves, que topen llavors amb un problema suplementari: la manca d’un contracte de treball, un requisit gairebé sempre indispensable per accedir a un lloguer.


A banda del ja esmentat indicador de seguiment de l’evolució i la qualitat de l’emancipació juvenil, des de CCOO hem formulat tota una bateria de propostes sindicals per a l’emancipació juvenil.

Com el mateix dret a l’emancipació, sobre el paper, algunes ja estan reconegudes,

“Una de les meves àvies, de 95 anys, sempre diu ‘Jo no vaig ser jove’, i jo, en canvi, em trobo que potser seré jove per sempre”

però cal fer-les efectives a través de polítiques públiques i dotació pressupostària adequada. La defensa del dret a

l’emancipació juvenil comporta la del dret al treball digne —que implica que la Inspecció de Treball tingui més recursos— i que els salaris es recuperin a nivells previs a la crisi del 2008, amb un Pacte per a l’ocupació juvenil, amb èmfasi especial en l’FP dual i en el paper del Servei d’Ocupació de Catalunya (SOC). S’han de dissenyar noves formes de foment de l’ocupació i acords efectius per fer front a la mortalitat laboral, les malalties mentals derivades de la feina, amb apartats específics per a joves als factors dels riscos psicosocials de l’empresa. També calen polítiques actives de formació i d’ocupació amb perspectiva de gènere i, per fer-ho, s’han de seguir desenvolupant a les empreses els plans d’igualtat, així com garantir el dret a l’educació, amb una reducció de les ràtios i un pla de xoc contra l’abandonament escolar. Quant a l’habitatge, s’ha d’ampliar el parc públic de lloguer per acostarnos als nivells de lloguer social de la mitjana de països de la UE, amb una regulació pública dels preus i el control de les condicions que s’imposen per accedir-hi. Tot això s’ha d’acompanyar d’un canvi en els estàndards de vulnerabilitat per incloure les persones joves. D’altra banda, el dret a l’emancipació no s’entén sense el dret a una vida digna i al benestar emocional, i per això requereix un increment de l’IRSC de Catalunya per lluitar contra la pobresa i l’exclusió social, i més recursos per a l’atenció primària (i que aquesta inclogui també l’atenció real a la salut mental!). D’altra banda, ens cal impulsar la cultura i el lleure per a tothom i la participació dels joves en la vida associativa i organitzava del país. La llista és llarga, però si no ens en sortim, l’emancipació serà un horitzó que continuarà allunyant-se cada dia.

En la lluita per acostar-lo, CCOO hi som cada dia. Ens hi ajudes? 

Som part del canvi

# Un hub SMART en contínua evolució

Transparent

Connectat

Sostenible

Eficient



Port de Barcelona

[www.portdebarcelona.cat](http://www.portdebarcelona.cat)



# La tenalla juvenil: els efectes de la pinça salaris-lloguers

**Eduardo González de Molina /**  
Investigador associat a l'University College of London - Institute for Innovation and Public Purpose

Resumir en una sola frase la situació del jovent a Catalunya seria tan fàcil com dir: “salari irrisori i lloguers pels núvols”. Es tracta d'una pinça que colla la vida precària de la joventut catalana. Que trastoca els plans de vida i submergeix el futur en un etern present. Malgrat ser la generació més ben formada de Catalunya, no és capaç d'emancipar-se i viure pel seu compte amb els ingressos del seu treball. Un mercat laboral que cronifica la precarietat i un mercat de l'habitatge que imposa una alta sobrecàrrega de lloguer. La seguretat laboral i la seguretat residencial són somnis del passat. Vegem-ne algunes dades.

Segons dades de l'INE, els salaris dels joves són irrisoris: 14.000 € de mitjana; els lloguers, en canvi, pels núvols: 815 € de mitjana a Catalunya. Així doncs, els joves han de pagar fins al 84,3 % del seu sou si volen viure sols de lloguer, segons l'INCASÒL. Així s'explica que, segons el darrer informe de CCOO de Catalunya sobre joventut i emancipació, l'any 2021 va marcar el pitjor registre de la història en taxa d'emancipació juvenil, el 17 %, mentre que la mitjana europea es va situar al voltant del 32 %. Això es tradueix en el fet que els joves catalans s'independitzen de mitjana gairebé als 30 anys (29,8), més

de 3 anys per sobre de la mitjana europea (26,5 anys), i que més del 80 % dels menors de 30 anys segueixen vivint a la llar familiar.

Per tant, si un jove té la sort d'emancipar-se de la casa familiar, el panorama no és més favorable. L'opció de comprar és una quimera. Els bancs no concedeixen préstecs a les persones joves atesa la seva precarietat laboral i els seus salaris baixos, obviant que cal tenir un estalvi important generat, ja que els préstecs hipotecaris només cobreixen fins al 80 % del valor de l'immoble. Avui, segons l'Enquesta de la joventut de Catalunya, del jovent emancipat, només un 21,3 % ha pogut accedir a la propietat amb hipoteca, mentre que el 65,6 % viu de lloguer i l'altre 13,1 % viu en una casa cedida, heretada o amb lloguer simbòlic.

Si ja no és assequible comprar ni llogar un pis complet, tampoc no ho és llogar una habitació en un pis compartit. La crisi ja és completa i arriba a totes les latituds del territori català. Ni tan sols compartir pis és assequible, ben al contrari: és tot un luxe. A falta d'una estadística pública rigorosa sobre el fenomen, només ens podem acollir a les (esbiaixades a l'alça) dades de portals immobiliaris com Fotocasa. Així, ens trobem que el lloguer



d'habitacions s'ha disparat un 66,2 % des del 2015: de 265 € a 440 €.

La situació és, per tant, clara i coneguda per tothom. Aquest país no és per a joves. Ara bé, quines mesures són més efectives per sortir d'aquesta situació? Què podem aprendre dels països més avançats d'Europa, on la situació de la joventut és manifestament superior? A més de seguir apostant per un mercat laboral amb més seguretat i millors salaris —una cosa en què per sort s'ha començat a avançar en els darrers anys amb la reforma laboral i la pujada continuada del salari mínim interprofessional—, en l'àmbit del mercat de l'habitatge és fonamental articular una resposta que es basa en tres principis: seguretat, assequibilitat i participació.

Apostar per la seguretat de la tinença significa reduir la incertesa i la precarietat en la tinença de l'habitatge. Per fer-ho, la mesura més important és regular els preus del lloguer en zones de mercat tensat per estabilitzar-los i contribuir a la seva assequibilitat. La regulació catalana de lloguers va ser tot un èxit, ja que es va aconseguir abaixar un 6 % els preus i l'oferta no es va veure afectada, com demostren les investigacions realitzades en aquesta matèria. La segona gran mesura és afavorir al mercat de compravenda les hipoteques amb tipus d'interès fix i dificultar les de tipus variable. La tercera és que, de la mateixa manera que s'aposta pels contractes de treball indefinits, cal fomentar també els contractes d'arrendament de llarga durada. La quarta gran mesura és limitar els allotjaments turístics, els contractes de lloguer de temporada i el lloguer per habitacions, especialment per al col·lectiu jove.

Apostar per l'assequibilitat vol dir garantir que es compleixen els criteris internacionals del dret a l'habitatge: cap persona no hauria de gastar més del 30 % dels seus ingressos en l'habitatge. Per aquest motiu, és fonamental desenvolupar l'habitatge com a dret subjectiu i augmentar l'oferta d'habitatge social i assequible fins, com a mínim, el 15 %, segons estableix la mateixa Llei catalana del dret a l'habitatge del 2007. Construir, comprar i mobilitzar habitatge, a més

d'incorporar-hi més reserves de sòl protegit, són les claus per fer-ho, com ha demostrat Barcelona. Ara bé, sense un pressupost de com a mínim l'1 % del PIB en despesa pública d'habitatge, és un desig quimèric. Només promeses buides. Dos elements més que són cabdals per augmentar l'assequibilitat són, d'una banda, augmentar els ajuts del lloguer, sobretot dirigits a persones joves (tot i que sempre en paral·lel a la regulació de lloguers per evitar inflar encara més els preus) i, de l'altra, reduir les barreres d'accés, prohibint que els llogaters assumeixin les comissions immobiliàries, cosa que s'ha aconseguit a Catalunya per a les persones jurídiques, però que també cal ampliar a totes les persones propietàries.

Apostar per la participació i la representació col·lectiva vol dir construir, com en el cas de la regulació laboral, un sistema d'habitatge que sigui fruit del diàleg social i la negociació col·lectiva entre associació d'inquilins, patronal de propietaris, proveïdors d'habitatge i el sector públic. Aquest diàleg ha de partir de la transparència i de la creació d'un sistema estadístic públic i sòlid del mercat de l'habitatge a l'abast de la ciutadania. En aquest sentit, cal dotar els sindicats de representació col·lectiva per negociar amb els propietaris davant de conflictes i regular la possibilitat de fer vaga de lloguers.

La tríada seguretat, assequibilitat i participació conjuga la recepta necessària per posar fi al subdesenvolupat sistema d'habitatge del nostre país i passar a considerar-lo com un pilar més del nostre estat del benestar. La fi de la tenalla juvenil, d'aquesta pinça entre salaris baixos i lloguers exorbitants, només es pot assolir amb un sistema en el qual els salaris normals puguin pagar els lloguers habituals. ○

**És fonamental articular una resposta que es basa en tres principis: seguretat, assequibilitat i participació.**

# Corporació Alimentària Guissona

LLUITADORES

Es tracta d'una empresa enorme, i molt diversa, en la qual bona part de la plantilla ve de lluny, tant pel que fa als seus orígens geogràfics com als sindicals. Hi ha el David, la Maria, que anima i motiva, el Dani, l'Edu, que abans havia estat al sector del metall, el Jose, de qui diuen "que sempre ha estat un referent", i la Linda, el Paschko i el Vorobets, que venen d'Ucraïna. El millor, diu el Voro —com el coneixen els companys i companyes—, és "ajudar la gent, la satisfacció dels somriures i els companys". I ajuden, i tant que ajuden! Des dels reagrupaments familiars fins a la regularització de 600 persones que abans treballaven com a falses autònomes, des d'intentar convèncer els joves perquè no renunciïn als seus drets laborals fins a combatre les males arts de sindicats més submisos amb la direcció de l'empresa, la llista de CCOO a la Corporació Alimentària Guissona no perd les ganes de lluitar.









REPORTATGE

# UNA REFORMA LABORAL QUE RECUPERA DRETS



# El nou marc legislatiu ha reduït la temporalitat i ha disparat la contractació indefinida, amb les dones i els joves com a principals beneficiats. A la vegada, situa la negociació col·lectiva al centre i prioritza la flexibilitat interna envers els acomiadaments.

La reforma laboral del Govern de coalició és “la primera de gran envergadura de la democràcia que compta amb el suport del diàleg social”, segons la mateixa llei. Un nou marc laboral amb el jovent i les dones com a principals beneficiats i que, més d’un any després de la seva aprovació, ha reduït la temporalitat a mínims històrics i ha aconseguit l’ocupació més alta des del quart trimestre del 2007, així com un rècord en contractació indefinida. “És una reforma que per primera vegada en quaranta anys guanya drets en l’Estatut dels treballadors”, afegeix Cristina Torre, secretària d’Acció Sindical i Transicions Justes de CCOO de Catalunya.

Va rebre el suport de la Unió Europea, del Fons Monetari Internacional (FMI) i de l’OCDE, i, amb una de les votacions més ajustades que es recorden al Congrés, la reforma laboral s’obria camí gràcies a l’error en la votació de Casero, un diputat del PP. Una de les mesures estrella

del Govern s’aprovava a l’equador de la legislatura amb la garantia de donar estabilitat a l’ocupació i transformar el mercat laboral espanyol.

## La temporalitat marca mínims

El mercat laboral espanyol s’ha vist afectat històricament per un elevat volum de temporalitat i, com a conseqüència, de precarietat que el conjunt de reformes laborals anteriors no havien aconseguit resoldre. El marc legislatiu actual ha fet una aposta decidida per situar la contractació indefinida com a norma i no com a excepció, amb la supressió del contracte d’obra i servei determinat i la redefinició de les causes i els límits temporals dels contractes per causes productives. Impulsa la contractació de pràctiques allunyada de la precarietat i fa una aposta decidida pels contractes fixos discontinus com a alternativa estable a la contractació temporal.

Text  
Joan Cascante  
Agudo

Fotografies  
Arno Senoner,  
Walter Otto  
i Guilherme Cunha  
(Unsplash)

El mercat laboral espanyol s'ha vist afectat històricament per un elevat volum de temporalitat i, com a conseqüència, de precarietat que el conjunt de reformes laborals anteriors no havien aconseguit resoldre.

Fins aquest moment, el mercat laboral espanyol afrontava les fluctuacions del creixement de producció per mitjà de contractació temporal. Per tant, la creació d'ocupació era precària i inestable, ja que els contractes temporals no es renovaven quan hi havia un decreixement de la producció, amb les dones i els joves com a principals perjudicats. Així doncs, en èpoques en què augmentava l'atur es reduïa la taxa de

temporalitat per la finalització dels contractes, mentre que en moments de reducció de l'atur i, per tant, de creixement de l'ocupació, augmentava la taxa de temporalitat. Amb l'entrada en vigor de la nova reforma laboral es pot veure com, mentre es reduïx l'atur, també baixa la taxa de temporalitat en imposar-se la contractació indefinida, amb una nova articulació de les relacions laborals.

Espanya ha aconseguit començar a deixar enrere la temporalitat crònica. Ha passat del 25,4 % l'últim trimestre del 2021 al 17,9 % en el mateix període del 2022, segons l'Enquesta de població activa (EPA). Una caiguda de la temporalitat de 7,5 punts en l'any en vigor que porta la reforma laboral.



## Evolució de la temporalitat a Espanya

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

## **Els contractes fixos discontinus, la manera estable d'afrontar la temporalitat**

El contracte fix discontinu és l'alternativa que proposa la nova reforma a les feines estacionals. Es tracta d'un contracte indefinit per a feines que no es desenvolupen durant tot l'any. Davant de la reducció dels supòsits per contractar temporalment, s'ha convertit en l'única opció per a les feines estacionals. El treballador o treballadora, però, sap que tornarà a treballar i continua contractat en condició d'indefinit.

Des de l'oposició s'ha criticat que, tot i el descens de la temporalitat, els contractes fixos discontinus són el nou contracte temporal. Tot i així, hi ha diverses diferències. “Un contracte fix discontinu és indefinit, encara que no es treballi durant tot l'any. No és un contracte temporal, que sí que té una durada determinada. A més, existeix l'obligació de convocar la persona treballadora una vegada es reprèn cada període d'activitat de la seva empresa, ja que en cas contrari es tractaria d'un acomiadament”, afirma el catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona Eduardo Rojo Torrecilla.

Durant el 2022 es van signar quasi 18 milions de contractes, dels quals 2,5 milions van ser fixos discontinus. Les crítiques es dirigeixen a com es comptabilitzen, ja que, tot i ser un contracte indefinit, els treballadors i treballadores que hi estan acollits poden rebre l'atur durant els mesos d'inactivitat i no figuren com a afiliats a la Seguretat Social quan no treballen. Tot i així, el mètode per comptabilitzar-los és igual des del 1985. Durant el 2022, 833.648 persones tenien un contracte fix discontinu, el 6,3 % del total. Un any abans, la xifra era de 381.985 persones.

Un exemple en el canvi de model per afrontar l'augment de producció de manera estable és la multinacional Decathlon. Fonts del gegant esportiu als centres logístics afirmen que abans de la reforma laboral tenien una plantilla de personal indefinit i la resta era contractació temporal d'un màxim de sis mesos. Ara, amb el nou marc laboral, han hagut de substituir els contractes temporals per fixos discontinus. “El Departament de Recursos Humans té més pressió perquè hem ampliat la plantilla indefnida; ja no solem fer contractació temporal i els contractes fixos discontinus obliguen a calcular més la producció perquè saps que contractes una persona de manera indefnida perquè treballi sempre uns mesos en concret.”



## Augment de l'ocupació amb un canvi de tendència cap a la contractació indefinida

En el primer any d'aplicació de la reforma laboral el nombre de persones ocupades va augmentar en més de 278.900 persones fins a arribar al total de 20,46 milions de treballadors i treballadores, segons l'EPA, el nivell més alt des del quart trimestre del 2007. A més, el nombre de persones amb contracte indefinit va augmentar fins al màxim de 14,3 milions. El mercat laboral va resistir a la incertesa internacional amb una reducció de l'atur del 2,57 % fins a 3.024.000 persones, una taxa del

12,9 %. A Catalunya la tendència també ha estat positiva, amb la taxa d'atur més baixa en quinze anys i un total de 346.338 persones aturades.

“L'ocupació indefinida és bona per al mercat de treball i per a l'economia, ja que implica una disminució dels costos econòmics de la protecció per desocupació i un increment dels recursos econòmics disponibles de les famílies, que, així, poden dedicar-los al consum”, afirma el catedràtic Rojo. De fet, juntament amb l'augment del salari mínim interprofessional (SMI) fins als 1.080 euros, les mesures per pal·liar els efectes de la inflació han tingut un efecte directe en el consum de les famílies, les quals durant l'última dècada han suposat el 56 % de la demanda.

Nombre de contractes indefinits



### Evolució de la contractació indefinida a Espanya

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Abans, el màxim que et contractaven de manera temporal era mig any, no se't renovava i al cap d'un any et trucaven perquè tornessis a entrar, ja que legalment ho podien fer

## Dones i joves, els principals beneficiats

L'àncora conformada per la temporalitat i l'atur que caracteritzava el mercat laboral espanyol tenia dos clars perjudicats: les dones i els joves.

La reforma laboral ha demostrat ser una eina legislativa a favor de la reducció de la precarietat femenina, i les dades ho corroboren. A Catalunya, la temporalitat femenina s'ha reduït fins al 17,1 %, una reducció de 5,5 punts en un any. A més, la contractació indefinida femenina ha augmentat en un 180,8 % mentre que la contractació temporal s'ha reduït en un 25 %. Mentre la contractació indefinida suposava un 14,5 % el 2021, gairebé es va triplicar fins al 39,1 % el 2022. L'ocupació femenina també va marcar màxims a Catalunya en mantenir-se per sobre d'1,4 milions amb el màxim d'1.451.472 treballadores afiliades a la Seguretat Social el passat novembre.

Després d'encadenar dos contractes temporals de tres mesos a Decathlon, la Miranda Chávez, de 22 anys, va aconseguir un contracte indefinit quan va entrar en vigor la reforma laboral. Ella gestiona l'estoc de l'empresa al centre logístic de Sant Esteve i el 2019 ja hi havia treballat durant sis mesos. "Abans, el màxim que et contractaven de manera temporal era mig any, no se't renovava i al cap d'un any et trucaven perquè tornessis a entrar, ja que legalment ho podien fer. Era una pràctica habitual a l'empresa", afirma. A més, afegeix que, amb el contracte indefinit, "estic més tranquil·la, sé que podré pagar-me el pis, el cotxe i els estudis. L'altre cop, quan no em van renovar el contracte de sis mesos, patia per si podria pagar el lloguer o no".

Les deficiències del sistema educatiu i l'elevada temporalitat de les feines dels joves situen l'atur i la temporalitat juvenil espanyols al capdavant d'Europa. Tot i així, el 2022 la taxa d'atur entre els menors de 25 anys va marcar mínims des del 2008. La dada de 29,26 % quasi dobla la mitjana europea, la qual se situa en el 15 %, segons dades de l'INE, tot i que queda lluny del 55 % del 2013. "Espanya té un gravíssim problema d'atur estructural juvenil", reconeixia la ministra de Treball, Yolanda Díaz.

L'exigència d'experiència i, a la vegada, la falta de voluntat de contractar persones joves perquè la puguin aconseguir els empeny a feines temporals. La reforma laboral i la nova organització de la contractació, però, ha reduït la temporalitat del 69 % a finals del 2021 al 50 % un any després.

L'exigència d'experiència i, a la vegada, la falta de voluntat de contractar persones joves perquè la puguin aconseguir els empeny a feines temporals

L'Uriel Jiménez té 24 anys i també ha aconseguit per primer cop un contracte indefinit a Decathlon. L'any 2020 ja hi havia treballat, però amb un contracte temporal de sis mesos, que no se li va renovar. El 2022 la multinacional el va contractar a la secció de reparació amb un contracte temporal de tres mesos per cobrir vacances de la plantilla i, un cop el va finalitzar, va ser renovat de manera indefinida. "Ara tinc més estabilitat i em puc permetre gastar més perquè sé que continuaré on soc", afirma.

El Govern treu pit també de la contractació indefinida entre els joves: un 42 % l'últim any davant el 6 % de mitjana durant l'última dècada. Encara queda un repte pendent: assumir, d'una banda, l'abandonament formatiu prematur i, de l'altra, la sobrequalificació, ja que un 47,1 % dels menors de 25 anys tenen un nivell superior d'estudis al que es requereix per a les seves feines, segons dades de l'Observatori d'Emancipació del Consell de la Joventut d'Espanya.

## Les indemnitzacions, un tema pendent

La reforma laboral del 2012, impulsada pel PP, va reduir les indemnitzacions de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats a 33 dies amb un límit de 24. L'actual reforma laboral no les va recuperar i va ser l'excusa de socis habituals del Govern per votar en contra del nou marc laboral. La posició de la patronal es va imposar, tot i que els sindicats no han abandonat la reclamació i l'any passat van portar el cas al Comitè Europeu de Drets Socials, ja que creuen que el Conveni 158 de l'OIT i la Carta social europea els donen la raó i, ara per ara, Europa ha admès a tràmit el cas. De fet, la ministra Díaz reconeix que acomiadar és "massa econòmic" i "creu que s'ha d'actuar", i afegeix que el Govern complirà amb el que dictaminí el Comitè Europeu.

## Flexibilitat interna amb la protecció dels drets dels treballadors i treballadores

La pandèmia va demostrar que les crisis es poden gestionar des de la flexibilitat interna amb els ERTO i no amb la flexibilitat externa dels acomiadaments. Amb la modificació de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors es busca prioritzar els ERTO als acomiadaments amb reduccions de les cotitzacions a la Seguretat Social d'entre el 20 % i el 90 %, segons el



El nou marc laboral també iguala la balança entre empresariat i persones treballadores a l'hora de negociar els convenis. Recupera la ultraactivitat i, deu anys després, els treballadors i treballadores mantindran el conveni negociat al cap d'un any, encara que no hi hagi acord en el nou

motiu, i es fomenta la reducció de la jornada laboral abans que la finalització del vincle contractual.

La reforma laboral també incorpora el mecanisme RED, un instrument que permet suspendre els contractes de treball o reduir la jornada laboral en moments de depressió econòmica i que possibilita accedir a una nova prestació per desocupació, tot i que ha de ser autoritzat pel Consell de Ministres. Les agències de viatges s'hi van acollir durant el 2022, amb 1.321 persones beneficiades.

## La negociació col·lectiva, al centre de la reforma

El nou marc laboral també iguala la balança entre empresariat i persones treballadores a l'hora de negociar els convenis. Recupera la ultraactivitat i, deu anys després, els treballadors i treballadores mantindran el conveni negociat al cap d'un any, encara que no hi hagi acord en

el nou. L'anterior reforma feia que els convenis caduquessin al cap de l'any, de manera que els empresaris tenien superioritat en la negociació. A més, el conveni sectorial s'imposa al conveni d'empresa, ja que amb la reforma del 2012 es permetia que les condicions laborals que establien els convenis d'empresa fossin pitjors que les dels sectorials, en què els treballadors i treballadores tenen més poder de negociació. El canvi de preponderància ha provocat que l'increment salarial mitjà se situï en el 3,22 % en els convenis d'empresa i en el 2,75 % en els sectorials; és un canvi de tendència respecte de la reforma del 2012.

Els sindicats han fet seva la bandera de la negociació col·lectiva amb la reforma laboral com a exemple d'èxit. El catedràtic Rojo afegeix: "Va ser un encert fer la reforma laboral, fruit del diàleg social. En tota negociació hi ha transaccions i mai no s'aconsegueix del tot allò que cada part desitja. En qualsevol cas, els debats continuen oberts sobre futures reformes i, molt especialment, en el marc del tan esperat Estatut del treball del segle XXI." ○

Va ser un encert fer la reforma laboral, fruit del diàleg social

# Translimp Contract Services

Es diuen Loli, Rosa, Amparo, Raúl, Daniel, Rommel, Antonio i José, i, sense ells, els avions que arriben al Prat no es netejarien després de cada vol. Però la seva feina va més enllà de la neteja, i malgrat que ja no són els únics que s'hi dediquen, i que la seva majoria a l'empresa es remunta a unes quantes dècades, s'esforcen cada dia per conservar i potenciar allò guanyat. I hi ha molt de guanyat, però els drets, com bé saben, si no es defensen, es perden. Els amoïna que els joves de la plantilla no facin seva la lluita, perquè molts estan de pas, i molts creuen que la precarietat és inevitable, que és el pa que s'hi dona. "Sovint ens costa fer-los entendre que cal lluitar per no perdre drets. Tenen molta por de represàlies, que els facin fora del lloc de treball", diuen. Remarquen que la tasca sindical requereix "molta, molta paciència i honestetat". Dues qualitats que no els manquen, i que els seus companys han sabut reconèixer en atorgar-los 9 dels 9 delegats del comitè.

LLUITADORES







A chef in a white uniform and black headscarf stands in a professional kitchen. She has a serious expression and a visible injury on her right cheek, which is covered in red, scabbed skin. The background shows stainless steel kitchen equipment, including shelves with jars and a sink area.

# CREMADA

A Catalunya cada dia es produeixen centenars d'accidents i malalties professionals i encara hi ha persones que moren a la feina. Molts d'aquests accidents i malalties es poden prevenir aplicant les mesures preventives adequades.

CONTRA LA SINISTRALITAT LABORAL

**PREPARADES,  
PREVINGUDES,  
SEGURES.**



REPORTATGE

# UN RETORN ALS SERVEIS PÚBLICS

Després d'anys de retallades iniciades el 2009, amb Catalunya al capdavant, la sanitat, l'educació i les pensions comencen a recuperar-se amb un paper protagonista dels agents socials en el marc del diàleg social.

Text  
Joan Cascante  
Agudo

La pandèmia va evidenciar la importància de l'estat del benestar, amb el desplegament d'un escut social i un fort protagonisme dels serveis públics, després d'anys de retallades des de la crisi del 2008. La sanitat pública ha sostingut el país durant la pandèmia i l'educació ha hagut d'adaptar-se a les estrictes mesures sanitàries en el més dur de la COVID-19. Val a dir, però, que aquests serveis públics encara no havien vist revertida la precarietat després de la recessió de la crisi immobiliària.

## Polítiques d'austeritat: el declivi dels serveis públics

Al darrere de l'esclat de la bombolla immobiliària va venir una retallada històrica de la despesa pública del 30 % entre el 2009 i el 2014 amb el transport, l'atur, l'habitatge, la sanitat i l'educació com a àrees més perjudicades.

Mentre l'any 2007 tancava amb un superàvit de 21.620 milions d'euros, 2 anys després, les administracions públiques registraven un dèficit de 118.237 milions d'euros, és a dir, un 11 % del PIB. La conseqüència immediata va ser una retallada de la despesa pública, acompanyada d'unes polítiques d'austeritat que

les institucions europees van considerar que eren la manera de recuperar la confiança dels mercats. Dues de les principals mesures que es van aplicar a Espanya com a resposta a la crisi van ser, d'una banda, la reestructuració del sistema bancari, que ha acabat per tenir un cost, avui dia, de més de 100.000 milions d'euros, dels quals només s'han recuperat 9.500 milions, i, de l'altra, la reforma laboral del 2012, que fomentava la contractació temporal i prioritzava la flexibilitat interna, amb la reducció de la despesa d'acomiadament i les prestacions per desocupació a partir del sisè mes.



Foto: CDC (Unsplash)

El 2014 les administracions públiques gestionaven 30.824 milions d'euros menys que el 2009, 3 punts del PIB, tal com recull l'informe de CCOO "Cartografia de los recortes. El gasto público en España entre 2009 i 2014".

Les partides que augmentaven el creixement van ser les pensions, el pagament d'interessos del deute i la despesa energètica. Les pensions van rebre 23.577 milions d'euros més per "la lògica del sistema de protecció i l'evolució demogràfica i no per una decisió política: cada cop hi ha més pensionistes perquè s'allarga l'esperança de vida i la quantia de la pensió mitjana augmenta

perquè la dels que entren és més gran que la dels que surten", indicava CCOO.

La resta de partides va patir una retallada de 78.164 milions d'euros, cosa que va suposar un retrocés dels serveis públics i de la protecció social a tot el país. La sanitat i l'educació l'any 2014 van tenir una despesa de 18.400 milions d'euros menys que el 2009. Un total de 9.600 milions d'euros menys en sanitat, amb una pitjor remuneració del personal i menys inversió. Per la seva banda, educació també en va sortir perjudicada, amb 7.394 milions d'euros menys. "En educació s'ha deixat de gastar gairebé 1 de cada 4 euros des que van començar les retallades", apunta l'informe de CCOO. L'habitatge va ser un dels àmbits que més

recursos va perdre, amb 8.805 milions d'euros menys. "Equival a un 70 % menys que el 2009", afirmava el sindicat. Es passava de 13.000 milions el 2009 a 5.000 el 2014. Els treballadors i treballadores públics també van veure reduïda

la seva dotació en 10.626 milions d'euros, un 17 % menys, a causa de la devaluació salarial i la precarització del personal, amb una rebaixa de la plantilla de 136.183 persones en 5 anys.

## Catalunya, líder en retallades

Catalunya va liderar les retallades, amb una reducció de la despesa social del 26 % entre el 2009 i el 2015, que es van intensificar a

partir del 2010 amb el retorn al Govern de CiU. Les comunitats autònomes van rebre un 5 % menys de pressupost en aquests

Foto: Boicu Hora (Unsplash)

Catalunya va liderar les retallades, amb una reducció de la despesa social del 26 % entre el 2009 i el 2015

6 anys, mentre que en conjunt la despesa social es va reduir el triple, segons un informe sobre despesa social de l'Associació Estatal de Directors i Gerents de Serveis Socials.

La inversió conjunta de sanitat, educació i serveis socials va passar de 116.851 milions d'euros a 99.874, un descens del 14,5 % entre el 2009 i el 2015. Si es posa el focus només en la sanitat, Catalunya va liderar les retallades a tot el país, amb un

31 % menys d'inversió pública en el període de 6 anys. A la vegada que es retallava, es produïen privatitzacions on la comunitat també se situava al capdavant, amb un 25 % del pressupost públic al sector sanitari privat, segons la Federació d'Associacions per a la Defensa de la Sanitat Pública.

La comunitat catalana va liderar l'augment dels preus de matrícules universitàries, que va ser d'un 158 % entre el 2008 i el 2014, lluny



del 117 % de Madrid o del 93 % del País Valencià, segons xifres de la Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles (CRUE). Catalunya també era al capdamunt del rànquing de desnonaments, amb gairebé una cinquantena

al dia, la qual cosa va desencadenar una lluita social contra els desnonaments hipotecaris que va donar lloc al naixement de moviments com la Plataforma de Persones Afectades per la Hipoteca (PAH) el 2009.

## Els pressupostos catalans recuperen oxigen per a sanitat i educació

Després d'anys de retallades, els sectors de la sanitat i l'educació s'han manifestat de manera continuada per demanar la millora de les seves

condicions laborals. L'Executiu català i els agents socials han pactat per primer cop uns pressupostos amb els quals el Govern disposa

L'Executiu català i els agents socials han pactat per primer cop uns pressupostos amb els quals el Govern disposa de 41.025 milions d'euros de despesa, la xifra més elevada dels últims 17 anys



Foto: CDC (Unsplash)

de 41.025 milions d'euros de despesa, la xifra més elevada dels últims 17 anys. Després de setmanes de mobilitzacions, el Departament de Salut va anunciar un augment de 1.284 milions d'euros fins als 12.213 milions d'euros, amb una millora de les condicions laborals, en augmentar un 2,5 % el sou del personal i reduir la càrrega administrativa. A més, l'atenció primària, que concentrava les reivindicacions, aconsegueix un 24 % del pressupost, amb 2.100 milions d'euros de despesa, tot i que els experts i els sindicats reivindicaven que s'hi destinés el 25 %. I es posaran en marxa projectes d'ampliació dels hospitals Vall d'Hebron, del Mar i Clínic.

En educació, amb un augment de l'11 % respecte del 2022, la dotació augmenta fins als 6.826 milions d'euros, dels quals 487 es destinaran a consolidar 6.804 professors i professores, mentre que 289 milions cobriran el personal administratiu. Tanmateix, des de les entitats socials i els sindicats es reclama que es destini un 6 % del PIB per arribar als estàndards europeus. De fet, el mes de gener el Parlament va admetre a tràmit la iniciativa legislativa popular (ILP) de la Federació d'Educació de CCOO per blindar per llei que la inversió en educació a Catalunya arribi en 4 anys al 6 % del PIB. Així ho estableix la Llei d'educació de



Catalunya (LEC), aprovada el 2009, tot i que, ara per ara, la ILP situa la inversió en educació a Catalunya en el 3,82 % del PIB, per sota de la mitjana espanyola, que se situa en el 4,93 %, i de la mitjana europea, que va ser del 4,4 % del PIB el 2018.

En el marc del diàleg social, els agents socials també han pactat amb el Govern català més de 1.440 milions d'euros, un acord "històric"

per al president Aragonès. Entre les mesures acordades figuren augmentar un 8 % l'indicador de renda de suficiència de Catalunya (IRSC), que estableix la quantia per accedir a les ajudes socials i que estava congelat des del 2010, cosa que també permetrà augmentar la renda garantida dels 664 als 717 euros. També s'inclou un compromís de 680 milions d'euros de l'Executiu el 2023 amb el Pacte nacional per a la indústria.



## Una política fiscal més redistributiva

La crisi per la guerra d'Ucraïna després de la pandèmia ha evidenciat grans diferències amb les polítiques d'austeritat aplicades després de la recessió per la crisi immobiliària. El Govern i les institucions europees han optat per augmentar la despesa pública, amb el desplegament d'un escut social que va protegir milers de treballadors i treballadores

amb els ERTO, la bonificació de 20 cèntims per litre de benzina, la gratuïtat del transport públic o el xec de 200 euros per a aliments a causa de la crisi de la guerra.

L'Executiu ha repetit en moltes ocasions que han de ser els qui més tenen els qui més aportin per sortir de la crisi. Per això, ha modificat l'IRPF i l'impost de

societats i ha creat tres impostos temporals per al 2023 i el 2024 —a les grans fortunes, a la banca i a les energètiques— després de demostrar-se que han estat les principals beneficiades de la crisi per la guerra d'Ucraïna.

La modificació de l'IRPF amplia els beneficis que fins ara tenien les persones que cobraven menys de 18.000 euros fins als 21.000, amb una rebaixa que depèn del tram d'ingressos. Per exemple, un treballador o treballadora casat, amb dos fills i que cobra 19.000 euros reduirà el pagament d'IRPF en 331 euros anuals o una persona jubilada amb una pensió de 16.500 s'estalviarà 689 euros. Segons el Govern, les

rebaixes arribaran als 746 euros anuals.

La reducció d'ingressos es compensarà amb un augment del tipus d'IRPF de rendes del capital als que cobren més. Les persones que ingressen entre 200.000 i 300.000 euros passaran del 26 % al 27 % d'IRPF, mentre que s'aplicarà el 28 % als qui superin els 300.000 euros d'ingressos.

Pel que fa a l'impost de societats per a les pimes s'ha reduït del 25 % al 23 %, mentre que els grups d'empreses, que només representen el 0,2 %, les 3.609 que tenen societats filials i on s'assumeix que es troben les grans empreses del país, hauran d'augmentar la seva tributació.



Foto: Kenny Eliason (Unsplash)

En el marc del diàleg social, els agents socials també han pactat amb el Govern català més de 1.440 milions d'euros

Tot i les reformes endegades pel Govern, però, des de la plataforma + Drets i + Justícia Social, amb més de 50 entitats adherides del moviment veïnal, la societat civil, els partits polítics i els sindicats, demanen “una política fiscal que distribueixi de manera equitativa i solidària les càrregues econòmiques i que permeti recaptar prou recursos per endegar una estratègia d'escut social, reforçant els serveis públics i posant al centre de la seva execució les polítiques

d'atenció a les persones i d'impuls a l'economia”. D'altra banda, critiquen la falta de reformes en les polítiques fiscals en els pressupostos catalans del 2023. En la mateixa línia, el secretari general de CCOO de Catalunya, Javier Pacheco, afirma en una entrevista a *La Marina* que “estem veient una política fiscal incapaç de reduir les desigualtats, que tampoc s'està corregint en el marc de les empreses”.

## Una reforma de pensions amb més ingressos i més protecció

El sistema de pensions, com un dels pilars de l'estat del benestar, s'ha reformat per revertir les retallades de la reforma anterior, que limitava la revaloració anual al 0,25 % i amb un "factor de sostenibilitat" que reduïa la pensió inicial de les generacions més joves a mesura que evolucionava l'esperança de vida. Amb la nova reforma s'incrementen els ingressos d'origen contributiu, amb un increment progressiu de les bases màximes de cotització per apropar Espanya als estàndards europeus. Així mateix,

es garanteix l'increment de les bases màximes de cotització i de totes les pensions amb l'IPC mitjà. D'altra banda, s'incorpora una cotització de solidaritat per als salaris que superin la base màxima, que contribuiran al sosteniment del sistema amb un tipus de cotització d'entre l'1 % i el 6 %. Finalment, s'ha revisat el mecanisme d'equitat intergeneracional (MEI) amb un tipus progressiu (un 1 % a càrrec de les empreses i un 0,2 % de les persones treballadores) fins al 2050, a més d'actuacions per reduir la bretxa de gènere

Foto: Sam Williams (Unsplash)



i una nova manera de calcular els anys a cotitzar: o els últims 25 anys o els millors 27 anys d'entre els últims 29. El conjunt de mesures procuren la sostenibilitat del sistema i s'acompanya de més recursos gràcies a la recaptació del sistema de la Seguretat Social a conseqüència de la major estabilitat en l'ocupació i l'increment del salari mínim interprofessional (SMI).

L'acord s'ha aconseguit, de nou, en el marc del diàleg social, amb tres acords successius des del 2020 i amb un suport parlamentari del 80 %. Tot plegat va en la línia d'una nova etapa marcada pel diàleg social entre les institucions i els agents socials que els permet recuperar un paper fonamental amb una voluntat de situar els serveis públics al centre. ○

## Hipra

LLUITADORES

Una candidatura jove per a una empresa que, en 25 anys, no havia tingut ni tan sols comitè i que, tot i que és mediàtica i pionera en recerca “en molts aspectes és encara molt tradicional i piramidal”, segons diuen la Sabina, el Francesc, el Carles, la Vanessa, el Sergi i la Mercedes. La joventut, la rotació i el ràpid creixement de la plantilla són alguns dels principals esculls que troben per mobilitzar les persones que hi treballen. L'altre gran problema comenten que “és l'accés a la informació de l'empresa; encara hi ha moltes inèrcies i molta opacitat”. Però a poc a poc la tasca de formigueta d'aquests valents va donant resultats, i ja són majoria. El seu objectiu? Anar creant una cultura sindical que conquereixi i garanteixi drets. Contra les dificultats, la millor vacuna és una llista forta, com la que ells exemplifiquen dia a dia.







# La reforma garanteix el futur amb pensions públiques i de qualitat

Saida Ehliluch  
El Antit /  
Responsable  
d'Ocupació  
i Protecció  
Social

La reforma aposta per un canvi de paradigma que posa el focus a garantir les pensions actuals i futures

El passat 15 de març, CCOO, UGT i el Govern de l'Estat van signar l'acord de la segona fase de la reforma de les pensions, que el dia 30 del mateix mes es va validar al Congrés dels Diputats amb una majoria àmplia. Cal destacar que la reforma compta amb el suport i l'aval de la Comissió Europea. La reforma aborda un trencament amb la disciplina i la recepta de retallades de la dreta política i aposta per un canvi de paradigma que posa el focus a garantir les pensions actuals i futures; amb aquestes premisses s'assegura la sostenibilitat del sistema i es fa més equitatiu, més solidari i més just.

Al gener d'enguany les persones pensionistes ja han gaudit d'un augment del 8,5 % a les seves nòmines, gràcies a la derogació del factor de sostenibilitat introduït pel Partit Popular el 2013.

Respecte d'aquesta segona fase de la reforma de les pensions, es culmina el paquet de mesures de l'acord signat al juliol del 2021 i els esforços se centren a enfortir el sistema de seguretat social i fer-lo viable i sostenible. La norma actua amb objectius concrets i té en compte la correcció de la bretxa de gènere gairebé en totes les mesures:

### **Ingressos**

Increment de les bases màximes. La reforma duplica el mecanisme d'equitat intergeneracional (MEI), i implanta una quota de solidaritat que solament afecta els salaris que superin la base màxima. Cal destacar que actualment la base màxima és de 4.495,50 euros/mes (53.946 euros/any), molt per sota de la mitjana dels països del nostre entorn europeu. En l'actualitat, més d'un milió de persones treballadores tenen salaris que superen aquest màxim amb unes rendes que sumen més de 30.000 milions anuals. Si aquestes persones cotitzessin íntegrament, generarien ingressos per cotitzacions per valor d'uns altres 7.000 a 8.000 milions d'euros anuals.

### **Bretxa de gènere**

S'introdueixen millores en la cobertura de períodes buits de cotització, les llacunes, i s'amplien a tres anys tots els períodes reconeguts com a cotitzats per reducció de jornada i excedències per raó de les cures. També s'augmenta la quantia del complement que existeix per reduir la bretxa de gènere en les pensions.


### **Pensions mínimes i pensions no contributives**

S'incrementen totes les pensions mínimes i les pensions no contributives per sobre de la inflació,

en els propers quatre anys, per compassar-les a la implantació de la nova garantia de suficiència.

### **Període de càlcul**

Es crea un sistema dual de poder triar entre el període de còmput actual (últims 25 anys) o bé triar les millors bases de cotització mensuals de 27 anys dins dels últims 29. Serà el sistema de la Seguretat Social el que, d'ofici, calculi la situació que ofereixi una millor pensió a cada persona jubilada.

Des de CCOO celebrem l'aprovació d'aquesta reforma i lluitarem sempre per un sistema de pensions que generi més protecció i sigui més redistributiu de les rendes més altes, perquè qui més cobri, pagui més. 

**públiques i  
*per a* tothom  
dignes i  
*per a* tothom  
garantides i  
*per a* tothom**  
**PENSIONS:)**



@ccoocatalunya







## FORÇA COLLECTIVA / ASSEMBLEES

Les assemblees són una eina bàsica de debat, mobilització i trobada entre tots els qui fem el sindicat. Aquest any n'hem fet per moltes raons, des de les que eren d'una federació o sector, fins a les que reunien delegats i delegades d'un sol territori o les temàtiques, sobre salut laboral o el 8-M, entre d'altres... Les assemblees són la base de CC00 i per això hi creiem, i ens hi trobem, i ens fan créixer.

Gonzalo  
Plata /  
Secretari de  
Comunicació

# No esperis que ningú aplaudeixi

No et cal, creu-me. La meua passió per la música fructifica en una humil banda de versions amateur a la qual dedico el poquet temps lliure que em queda. L'altre dia vam fer un concert en una festa d'aniversari on coneixíem molt poca gent i, sorpresa per a tota la banda, hi havia moments en què, en acabar de tocar un tema, ningú no aplaudia. Pots pensar: sí que en sou, de dolents! Però tenim comprovat que la tònica habitual és aplaudir, encara que sigui per educació, l'execució d'un tema. El cas és que no vam deixar que el desànim o l'ego ferit ens fes oferir un mal espectacle. Vam saber sortir-nos de l'atzucac aplicant una actitud militant al xou, i crec sincerament que això ens va dur a aconseguir tenir el públic veritablement pendent de nosaltres, cap a la darrerria de la sessió. I llavors, sí que aplaudien cada cançó.

Explico aquesta història perquè segurament la meua activitat sindical va ser fonamental per a la tasca que ens havien encomanat: posar música a un aniversari. Al sindicalisme treballem i de valent sense esperar aplaudiments. Ho fem perquè ho volem fer, i poca raó hi ha de més pes que aquesta. Això del sindicat ho fem perquè és necessari i no ens conformem, creiem en el que fem i sabem que aquesta convicció es trasllada millorant directament la vida de la majoria de les persones. Ni les campanyes de descàrrec ni la lentitud dels processos ni les dretes o les ultradretes han pogut ni poden desmuntar aquesta eina que és el sindicat, que, a més, és l'eina veritablement útil per a la consecució de l'objectiu que ens hem proposat com a classe obrera: el dret a una vida digna.

En aquesta societat de la “cosa ràpida” i dels bàndols, la nostra activitat treballa a contracorrent. Els canvis als quals aspirem són lents. Però el camí és clar, encara que estigui per fer. Fa molt de temps que treballem per la justícia social, el repartiment de la riquesa, la construcció de serveis públics universals i de qualitat, la igualtat d'oportunitats i un llarg etcètera. Hem aconseguit veritables avenços, perquè qui ens havia de dir que aconseguiríem donar una estocada definitiva a la contractació temporal o assegurar-nos la pensió actual i les futures o fer créixer els salaris o l'SMI? I si mirem més enrere podríem esmentar les vacances pagades, la jornada de 8 hores o una simple jaqueta per no passar fred arreglant jardins. Res d'això està assegurat. No fa ni 6 anys que iniciàvem una important campanya per a la laboralització al


En aquesta  
societat de la  
“cosa ràpida”  
i dels bàndols,  
la nostra activitat  
treballa a  
contracorrent

sector carni, sector en el qual les condicions eren esgarrifoses: falsos autònoms o cooperativistes, situacions que, traduïdes, significaven pagar molt per sota de l'establert al conveni, no tenir dret a fer vacances o a la baixa mèdica ni tan sols com a resultat d'accident laboral i, fins i tot, en alguns casos, haver de treballar amb bolquer per no haver de parar per anar al lavabo. Avui podem dir que no només ja treballen amb un contracte de treball ordinari amb tots els drets i garanties de la legislació laboral o que cobren segons el conveni, sinó que aquests treballadors i treballadores han reconegut la tasca del sindicat que els va ajudar des de l'inici, sense cants de sirena, sense falses promeses, però amb horitzons clars. No ens han aplaudit, no ho volíem, s'han organitzat sota el nostre paraigua, això és el que volem i això els ha permès assolir aquest objectiu i plantejar-se'n de nous d'ara en endavant.

Clar que és difícil explicar-se i fer sindicalisme en el temps del vídeo de 30 segons o del blanc o negre, però a la vida real, la d'omplir la nevera, la de les coses de menjar, res important dura 30 segons, i res no és blanc o negre. Tot té matisos i intensitats, i tot necessita el seu temps. Quin? El que calgui. Si no, només cal demanar-ho a qualsevol de les persones que en aquesta edició de la LLUITA OBRERA donen la cara representant companys i companyes. Moltes frustracions davant una contrapart que disposa dels mitjans i els recursos per assolir les seves pretensions. Cada vegada que aconseguim un nou dret o en recuperem algun, però, fa que tot l'esforç hagi valgut la pena.

Just som en el període àlgid de concentració d'eleccions sindicals a les empreses catalanes. És la democràcia a les empreses, que ben bé mai s'ha acabat de desenvolupar. Hi ha massa temes sobre els quals no podem incidir, que potser haurien impedit deslocalitzacions o el desenvolupament desafortat de l'economia financera. Crec que és un objectiu compartit continuar ampliant eines democratitzadores en la gestió empresarial, privada o pública. És de sentit comú que allò que fem entre totes i tots sigui de totes i tots:

les decisions estratègiques i el repartiment dels beneficis, perquè quan venen mal dades ho paguem nosaltres, però els temps bons els gaudeixen massa pocs. Per això és important el vot i l'organització sindical a l'empresa. És un fet: allà on el sindicat és fort, el clima laboral, la productivitat, les condicions laborals o el repartiment de la riquesa són millors.

Passem un moment d'incertesa. El canvi climàtic i els processos de digitalització ens fan difícil imaginar el futur, però hi ha una cosa que vam tenir clara i vam debatre al darrer congrés: la transició cap a aquest futur ha de ser justa. Tenim propostes i les batallarem. Cal explicar que tenim un missatge de futur amb esperança i que, quan el batallarem, l'aconseguim sense esperar que ningú ens aplaudeixi, sinó perquè ho volem fer. Perquè aquesta és l'eina per aconseguir-ho, oi? 



# Consorti Hospitalari de Vic

LLUITADORES

En una foto hi caben moltes fotos, i en aquesta hi ha, en realitat, tantes històries com hi pugui haver en un consorci hospitalari que atén 160.000 persones, i engloba centres i col·lectius diversos, com l'Hospital de Vic, l'Hospital Universitari de la Santa Creu de Vic o la Clínica de Vic, per exemple, en els quals treballen moltes mans que cuiden els pacients des de tots els vessants i categories. Malgrat que altres sindicats apostin per dividir i especialitzar els drets dels treballadors i treballadores, les dues Neus, la Lourdes, la Mercè, la Judit, la Natàlia i el Quim treballen plegats per a tothom, sigui veterà o nouvingut, i han aconseguit, per exemple, que a partir dels sis mesos els administratius adquireixen la categoria d'oficials automàticament. La seva acció sindical, com la seva feina, cura.







# Estats Units: les vagues i el sindicalisme que desafien l'estatu quo

Azahara  
Palomeque /  
Periodista,  
escriptora i  
investigadora

Parlar de mercat laboral avui dia és evocar canvis a escala global que tenen a veure amb la crisi climàtica, els reptes que planteja l'automatització i una desigualtat en ascens que cada cop afecta més treballadors. Ara bé, si aquest mercat és el nord-americà, trobarem, a més, particularitats específiques que apunten a una sacsejada dràstica de les consciències avivada per la pandèmia i una conflictivitat social que va assolir el seu zenit amb l'assalt al Capitoli. Dos anys després de l'intent de cop d'estat, al país nord-americà l'atur frega el nadir històric (3,5 %) i, tot i així, aproximadament la meitat de la població no arriba a final de mes, el salari mínim federal continua estancat en 7,25 dòlars per hora des del 2009 i un cansament generalitzat davant les condicions laborals abusives va provocar fenòmens com la Gran Dimissió: milers de ciutadans van abandonar voluntàriament els seus llocs de treball. En aquest context, s'han incrementat tant les vagues com el nombre de treballadors sindicats, ajudats per un president, Joe Biden, que ha expressat en múltiples ocasions el seu suport al sindicalisme. De fet, un 71 % de la població està a favor dels sindicats, que no gaudien de tanta popularitat des del 1965, segons una enquesta de Gallup. Ens trobem davant d'un nou paradigma? Les dades i una legislació laboral molt laxa conviden a pensar aquestes mudances amb cautela.

D'acord amb un informe del Departament de Treball del EUA, la xifra d'afiliats a sindicats és la més baixa de les darreres quatre dècades: del 10,3 % el 2021 va caure al 10,1 % l'any següent. Tot i això, en termes absoluts, la sindicació va pujar en 273.000 treballadors, la qual cosa queda diluïda en el percentatge per haver-se generat una gran quantitat d'ocupació de tota mena. Si bé encara ens trobem lluny d'aquest 33 % d'afiliació que es donava a la dècada del 1950, la veritat és que els vents bufen favorablement a aquestes unions. Casos sonats com el de Starbucks, Apple o els més de 8.000

operaris d'un magatzem d'Amazon a Nova York que van aconseguir sindicalitzar-se l'abril passat estan calant en l'opinió pública i nodrint unes reivindicacions socials que també responen a realitats estadístiques: els que no pertanyen a un sindicat guanyen de mitjana un 85 % del sou dels que sí que hi pertanyen. Entre els que compten amb carnet, una majoria exerceix al sector públic —33 % davant del 6 % de l'empresa privada—, però això no treu que el sector privat es trobi en el punt de mira, com mostren dos exemples emblemàtics.

Al desembre, més de 1.000 empleats del diari *The New York Times*, tots sindicats, van protagonitzar una vaga monumental que va posar sobre la taula els baixos sous i la impossibilitat de viure a prop de la redacció per la bombolla immobiliària desfermada a la City. D'altra banda, fa poques setmanes, el descarrilament d'un tren de mercaderies a Ohio, que va acabar desencadenant un núvol tòxic provocat per les substàncies químiques que transportava, va portar a la memòria col·lectiva del país les demandes de millors prestacions —com ara baixes per malaltia pagades— d'uns treballadors ferroviaris, els intents dels quals d'aturar l'economia nacional van ser bloquejats pel Congrés abans de Nadal. L'aturada es va frustrar, però l'accident va servir per subratllar la importància dels drets laborals a l'hora de prevenir catàstrofes. No és estrany que s'hagin aconseguit aquest últim any 2.000 peticions de sindicació, la xifra més alta des del 2015. Les vagues, en sectors que van des del fabricant fins a l'educatiu, també s'han multiplicat. Segons un estudi de la Universitat de Cornell, el nombre d'aturades (entre vagues i tancades) es va situar en 424 el 2022, un 52 % més que l'any anterior, i la participació dels treballadors va augmentar un 60 % (de 140.000 a 224.000).

Sense poder qualificar-los de revolucionaris, és innegable la repercussió d'aquests esdeveniments, tant que la patronal no ha dubtat a utilitzar les seves armes per intentar desmantellar una mà d'obra cada cop més organitzada i exigent. El febrer passat, Tesla, l'empresa fundada pel magnat Elon Musk, va acomiadar 30 empleats

**La patronal no ha dubtat a utilitzar les seves armes per intentar desmantellar una mà d'obra cada cop més organitzada i exigent**

després que es convoqués en una de les fàbriques una reunió d'ambicions sindicalistes. La Junta Nacional de Relacions Laborals (NLRB en les sigles en anglès), una agència governamental, ha acusat diverses companyies com Apple, Amazon i Starbucks d'efectuar pràctiques coercitives o discriminatòries amb la seva plantilla per desincentivar el sindicalisme, com ara espionatge, amenaces o pujada de sous als qui renunciïn d'organitzar-se. El problema, segons revela una investigació del diari britànic *The Guardian*, rau en la incapacitat legal d'aquest organisme per imposar multes o penalitzar d'alguna manera aquestes multinacionals. La normativa laboral dels Estats Units és increïblement permissiva, tant, que fins i tot els qui aconsegueixen, després de múltiples traves, constituir o afiliar-se a un sindicat han d'esperar mesos o anys per signar nous contractes, ja que les empreses retarden impunement el procés, com ha denunciat un informe de l'Economic Policy Institute. L'Administració de Biden va proposar una llei que impedís aquestes accions antisindicals, però, després de ser aprovada per la Cambra de Representants, al març del 2021, va ser rebutjada al Senat.

Així, es podria afirmar que el país es troba en una cruïlla entre dues forces oposades: d'una banda, uns lobbies, una elit corporativa que influeixia la política institucional i es nega a perdre beneficis; de l'altra, una massa de treballadors gairebé sense garanties que està disposada a conquerir-les, malgrat els innombrables obstacles. Que el malestar social s'acabi bolcant novament en envestides contra la sobirania com l'esdevinguda al Capitoli o es canalitzi cap a un benestar avui precari depèn, en bona mesura, del futur del treball. ○

## Àrees (agrupació de centres de Tarragona)

Cal ser d'una pasta especial, la dels més valents, per fer sindicalisme en minoria, per canviar les coses davant comitès afins a la direcció de l'empresa que no tenen més interès que no fer res, en canvi aquesta minoria intenta resoldre els problemes de companys i companyes, reforçant el bé comú mentre lluita mil·límetre a mil·límetre per cada dret. Això és el que passa a l'agrupació d'Àrees a Tarragona. Hem d'exceptuar el cas d'aquelles àrees que abans formaven part d'Autogrill i que encara conserven un comitè d'empresa de cinc persones en el qual estem empatats amb un altre sindicat. Allà les coses són una mica més fàcils, i en la diversitat i la negociació la tasca sindical creix i aconseguix coses. Però aquesta pasta especial de la María José, la Isabel, el Robert, el Manuel i el Víctor, que lluiten tenaçment perquè els seus companys i companyes puguin viure i treballar millor, és la pasta mateixa de què està feta CCOO: el poder de canviar-ho tot!

LLUITADORES



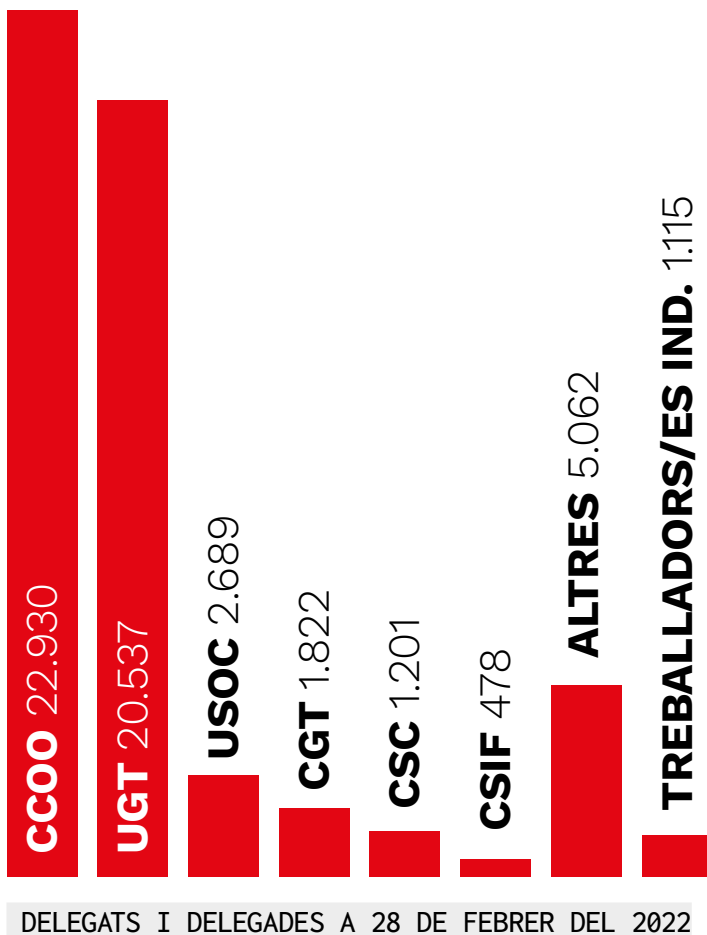




# CCOO, en dades

Com es finança el sindicat, quants afiliats i afiliades som, quants delegats i delegades tenim a les empreses, quanta gent s'adreça al sindicat per demanar assessorament i què demana... De tot això, en tenim dades, i són molt rellevants. Dades que hem de saber i que recollim en aquest número de la LLUITA OBRERA.

## Eleccions sindicats



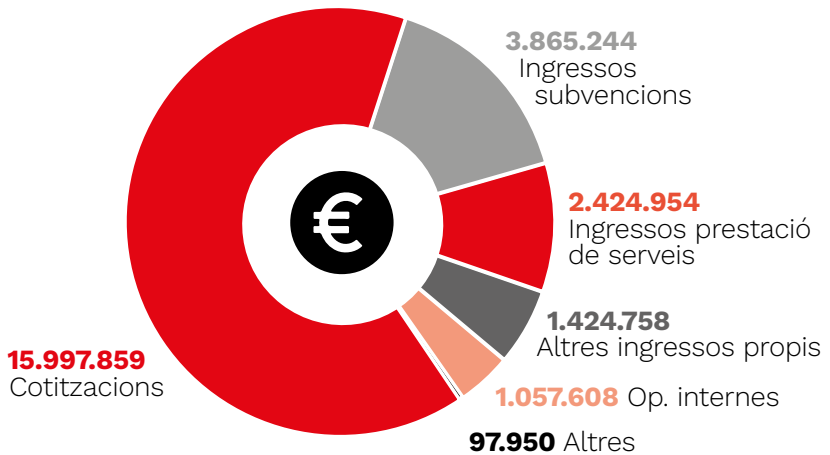
Podeu consultar  
les memòries  
anuals de CCOO  
de Catalunya a:  
[ja.cat/memories](http://ja.cat/memories)

# Com es finança el sindicat

## PRESSUPOST 2023

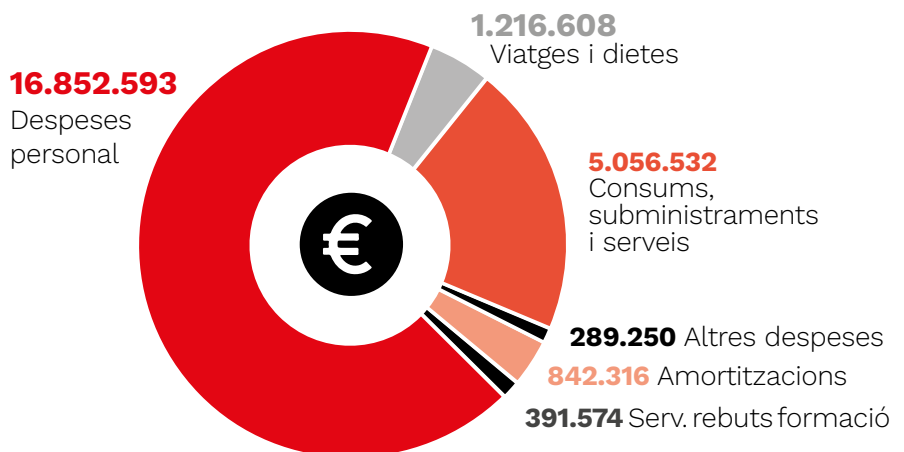
### INGRESSOS

24.672.473 total



### DESPESES

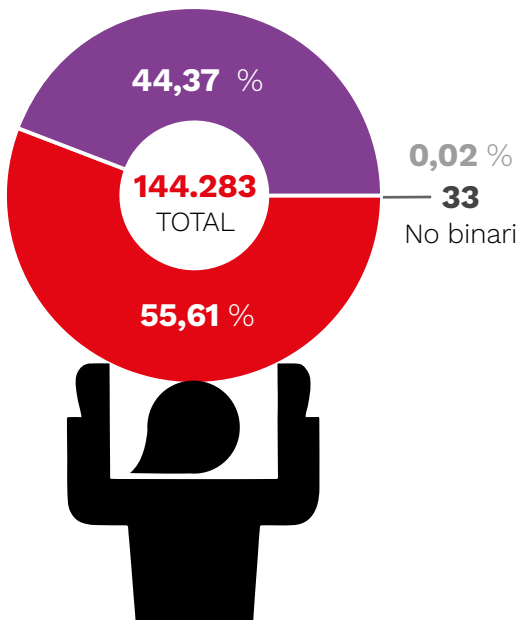
24.648.872 total



# Afiliació a CCOO de Catalunya

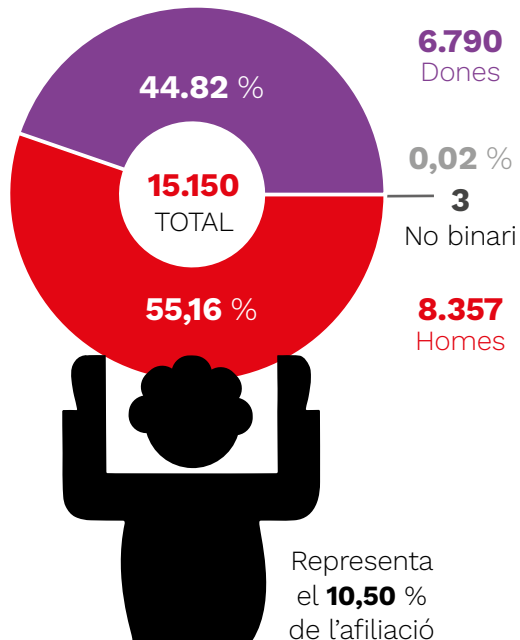
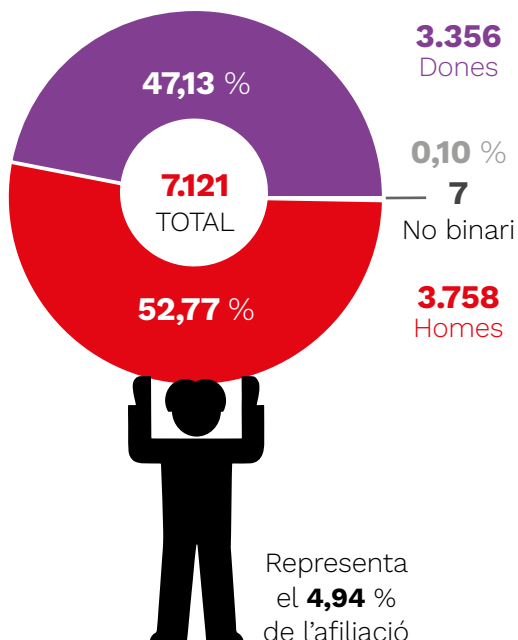
**64.019**  
Dones

**80.231**  
Homes



## AFILIACIÓ DE JOVES DE MENYS DE 30 ANYS

## AFILIACIÓ NASCUTA FORA DE L'ESTAT ESPANYOL





# Delegats i delegades sindicals

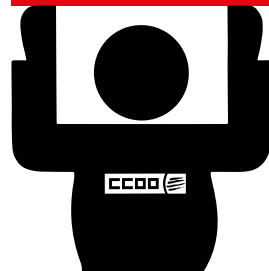
1.411.312

Treballadors i treballadores

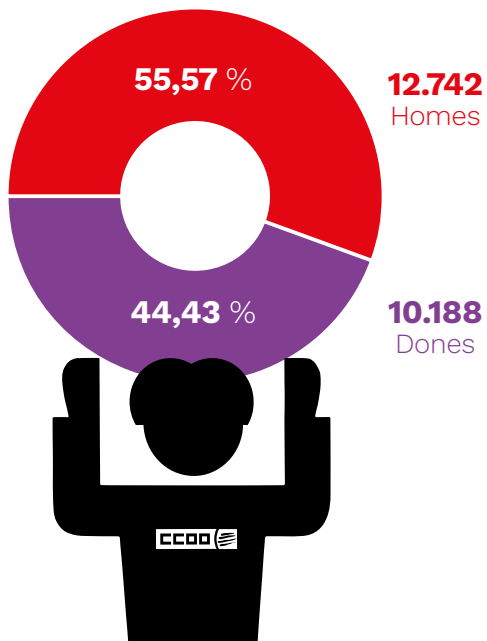


22.930

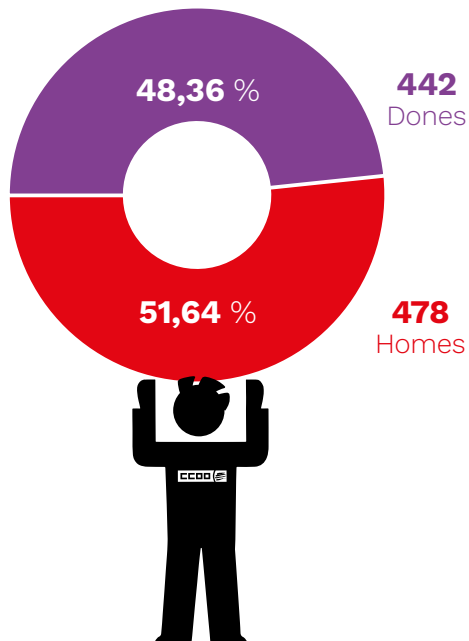
Total delegats i delegades sindicals



TOTAL DELEGATS I DELEGADES, PER SEXES



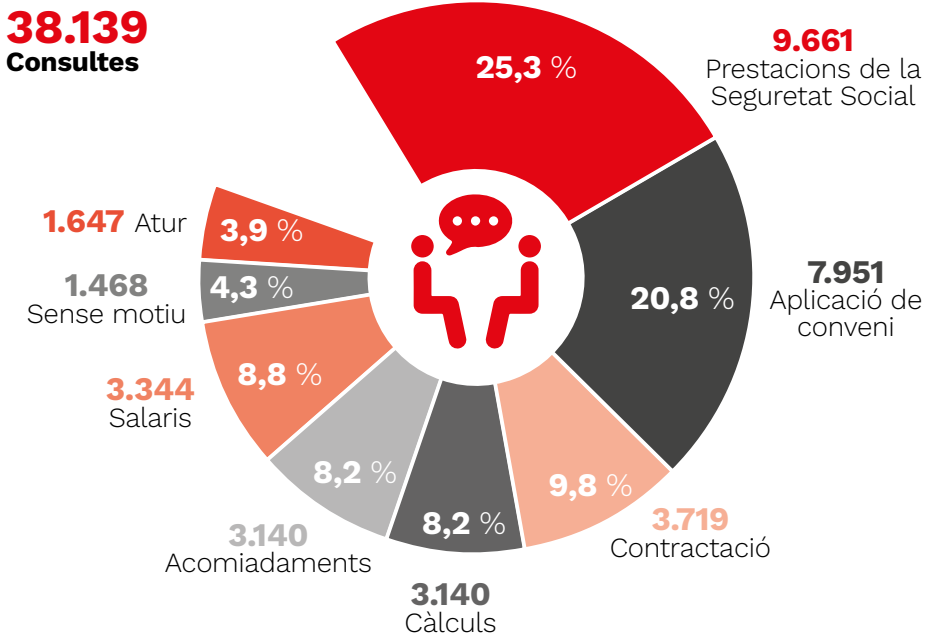
DELEGATS I DELEGADES JOVES DE 30 ANYS O MENYS



# Assessorament sindical 2022

- Hem atès **22.773** persones, que han generat **38.139** consultes, a **34** locals sindicals i amb **96** assessors i assessores laborals sindicalistes.
- D'aquestes **38.139** consultes:
  - **31.056** s'han fet en modalitat presencial.
  - **6.909** en modalitat de videoconferència.
  - **134** en modalitat de teletreball.
  - **4.714** persones s'han afiliat a la consulta. Hem atès **15.039** persones afiliades i **7.734** persones no afiliades.
  - Atenem més dones que homes (**51,58** %).
  - **4.261** consultes de persones han requerit la intervenció del Gabinet Tècnic Jurídic, les quals han generat **1.964** expedients.

## EL NOMBRE DE CONSULTES I ELS TEMES PRINCIPALS D'ASSESSORAMENT LABORAL SÓN:





## FORÇA COLLECTIVA / "SALARI O CONFLICTE"



El 3 de novembre va tenir lloc una gran manifestació a Madrid amb el lema "Salari o conflicte" davant l'actitud de la patronal de no negociar els convenis col·lectius i de congelar els salaris dels treballadors i treballadores. Uns 2.000 delegats i delegades de CCOO de Catalunya vam viatjar a la capital de l'Estat, on vam prendre part en una de les tres grans columnes que es van manifestar perquè aquesta crisi no la pagués la classe treballadora.





fundació  
pau i  
solidaritat

بالتعاون مع



مركز  
الدراسات  
الديمقراطية

Decent work for Palestinian women in an environment  
of violence and discrimination

العَمَلُ اللائق للنساء الفلسطينيات في بيئة خالية من العنف والتمييز  
دورة تدريبية

" المساواة وعدم التمييز في العمل "

غزة : 20 + 21 + 22 / ديسمبر 2022

Supported by /



**Les dones  
palestines  
mereixen llocs  
de treball dignes  
i segurs, lliures  
de discriminacions  
i violència**





La Fundació Pau i Solidaritat impulsa la cooperació sindical i transformadora a Palestina amb l'organització Democracy and Workers' Right Center (DWRC). Des del 2022, això s'ha concretat en el projecte "Treball digne per a les dones palestines en un entorn lliure de violències i discriminació", que vol garantir els drets humans laborals i la igualtat de gènere de les dones palestines, així com contribuir a l'accés al dret a un treball digne en condicions d'igualtat i lliure de violències tant al territori de Cisjordània com a la Franja de Gaza.

A Palestina, només 1 de cada 10 dones en edat de treballar té feina. L'escassetat d'oportunitats laborals per a les dones s'explica per diversos motius. L'economia palestina continua controlada per la potència ocupadora israeliana, i se li nega la possibilitat de desenvolupar-se de manera independent. Com a resultat d'això, aproximadament una quarta part de la força de treball està a l'atur a Palestina. A més, moltes persones encara creuen que el paper principal de les dones és treballar com a cuidadores no remunerades dels infants i d'altres membres de la família, mentre que els homes són els principals sostenidors econòmics. La participació de les dones palestines al mercat laboral, amb un 19,1 % el 3r trimestre del

**Carine Metz** / Membre del Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DWRC), organització no governamental que té com a objectiu construir una societat palestina basada en la igualtat, la democràcia, la pau, la vigència dels drets humans i la justícia social. La Fundació Pau i Solidaritat de CC00 de Catalunya impulsa la cooperació sindical i transformadora a Palestina amb el DWRC



1 Oficina Central Palestina d'Estadística, 2022. Labour Force Survey (juliol-setembre 2022). Round (Q3/2022). Press Report Labour Force Survey. Ramallah-Palestina.

2022 davant el 71,7 % dels homes,<sup>1</sup> segueix sent una de les més baixes del món. La taxa d'atur entre les dones va ser del 43 % davant del 20 % de la dels homes en el mateix període. Dones amb tretze anys d'estudis i més s'enfronten als nivells d'atur més alts.

La segregació vertical i horitzontal del mercat laboral limita les opcions de carrera professional de les dones, i aquest fet es veu reforçat per les seves tries educatives, amb moltes dones graduades en Humanitats i Educació, les oportunitats laborals de les quals són més escasses. Al sector privat, les dones pioneres estan entrant en nous camps, però el canvi és lent. Tot i que gairebé la meitat de les persones que treballen al sector públic civil són dones, segueixen sent una minoria als llocs de més responsabilitat. Les dones amb

discapacitat s'enfronten a prejudicis addicionals a causa precisament de les seves discapacitats i només el 2 % són al mercat laboral. Moltes dones que exerceixen professions feminitzades —com ara l'atenció i l'educació de la primera infància, les que treballen de secretàries i administratives, les perruqueres i les treballadores de la confecció— reben sous molt baixos i els són negats drets bàsics. Les dones ocupades al sector informal fa més d'una dècada que s'organitzen en sindicats, però aquests s'enfronten a molts reptes per defensar les seves afiliades.

La reforma de la llei laboral palestina encara està pendent i la llei actual no ofereix una protecció adequada contra les discriminacions per raó de gènere. No aborda la violència i l'assetjament en el món laboral, i no dona suport als treballadors i treballadores amb responsabilitats



familiars. Per exemple, el permís de maternitat retribuït és de només 10 setmanes i no hi ha permís de paternitat. El 2022 el Govern palestí va augmentar el permís de maternitat de les empleades del sector públic a 90 dies i va introduir un permís de paternitat de 3 dies, però això no és vàlid per al sector privat. A més, la legislació laboral no s'aplica correctament. Com a conseqüència d'això, les dones palestines continuen enfrontant-se a diverses formes de discriminació i estan exposades a la violència, l'assetjament i l'explotació en el treball.

Durant els 16 dies d'activisme contra la violència envers les dones, en un acte organitzat pel Democracy and Workers' Rights Center a Beit Hanoun, al nord de la Franja de Gaza, algunes dones van parlar clarament de la discriminació salarial i dels baixos salaris que pateixen tot i fer la mateixa feina que els homes i treballar el mateix nombre d'hores, de vegades fins a 12 hores al dia. Van denunciar la discriminació salarial en una fàbrica d'aliments de Beit Hanoun, que dona feina a desenes de dones i paga salaris diaris de 30 xéquels (uns 8 euros) a les dones i de 40 xéquels (més de 10 euros) als

homes, sense cap justificació per fer aquestes diferències. M. T., treballadora d'aquesta fàbrica, diu: "Sentim ràbia per ser tractades injustament. Ens paguen salaris més baixos que als homes, tot i que fem la mateixa feina. Els salaris de les dones sovint es retarden, mentre que els homes reben el pagament puntualment. Esperem que la discriminació contra nosaltres s'aturi i que les autoritats competents, especialment el Ministeri de Treball, revisin els salaris i apliquin el salari mínim a la Franja de Gaza. Sovint, no ens podem qüestionar res a causa de la nostra por de perdre la feina, sobretot tenint en compte les condicions econòmiques difícils i opressives que hi ha a la Franja de Gaza."

A la Franja de Gaza, que ha estat bloquejada durant més d'una dècada i mitja, la taxa d'atur entre les dones és altíssima: arriba al 72,2 %, mentre que la dels homes és del 39,2 %. La defensa i la promoció de millors condicions laborals per a les dones és fonamental. Malgrat un context advers, s'espera que el nombre de dones palestines que s'incorporin al mercat laboral en els propers anys creixi. Totes mereixen llocs de treball dignes i segurs, i lliures de discriminacions i violència. ○

# Diputació de Barcelona

Els vam fer la foto quan eren a les portes de les eleccions. Tot i que ja eren majoria a la Diputació, venien amb els nervis de saber que s'enfrontaven novament a la democràcia nua, davant 4.800 companys i companyes, repartits per parcs naturals i biblioteques, per oficines de gestió de tràmits, per centres de cultura, com l'Institut del Teatre o el Museu Marítim, per l'Administració local i per molts més centres de treball d'àmbits territorials i funcionals diversos, i, en alguns casos, amb un fort component del teletreball. Ara bé, la feina feta i el conflicte, quan cal, han fet que el Bernat, el Jordi, el Leo, la Jèssica, el Pedro, el Josep i la resta dels seus companys i companyes de la llista hagin —hàgim— millorat en un delegat respecte de la convocatòria anterior.

LLUITADORES







ENTREVISTA

# Adoración Guamán

## La diligència deguda

“Si mirem la distribució de les grans empreses transnacionals, aquestes s’ubiquen on hi ha les pitjors vulneracions dels drets humans”



Text  
Mar Calpena

**Adoración Guamán és professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de València, i membre de la Comissió de Redacció de l'esborrany de l'avantprojecte de llei sobre diligència deguda, una eina per enfortir els drets humans i mediambientals arreu del món.**

— **Comencem pel principi: què és exactament la diligència deguda?**

És una tècnica que es fa servir a les empreses per avaluar riscos financers a les seves cadenes. Nosaltres fem servir el terme per referir-nos a una cosa diferent: diligència deguda en drets humans i sostenibilitat. Es tracta d'un procés i d'una obligació de mitjans perquè les empreses es facin responsables de tot risc de violació dels drets humans, laborals o no, i de danys ambientals que es produeixen a tota la seva cadena de valor. L'objectiu final és que les empreses siguin responsables quan descentralitzin la producció fora d'Espanya, i quan en qualsevol nivell de la cadena es produeixin aquestes vulneracions. Imaginem una cadena tèxtil que primer feia tota la seva producció pels seus propis mitjans, després la subcontracta a altres empreses i autònoms, i, finalment, la deslocalitza. El que busca és estalviar

diners, salaris més baixos. Si mirem la distribució de les grans empreses transnacionals, aquestes s'ubiquen on hi ha les pitjors vulneracions dels drets humans i, en particular, els que pertocquen a jornades, salari, descans... i, és clar, llibertat sindical. Quan s'instal·len on paguen menys impostos i no hi ha una Inspecció de Treball forta, també perdem com a sindicalistes la capacitat de control i de ser-los un contrapoder.

— **Els sindicats han de ser, doncs, una peça clau en el disseny de la diligència deguda?**

Sí, com a actors fonamentals en el disseny i en l'execució de les mesures, perquè això els donarà el valor afegit de protectors dels drets humans també fora dels seus països, en partenariat amb els sindicats locals. A França, la llei, que va entrar en vigor el 2017, diu que les empreses a partir d'una

Si uns pantalons valen quatre euros s'haurà hagut d'apretar molt al taller que els produeixi!

certa quantitat de treballadors han d'adoptar un pla de vigilància, amb diferents mesures, com un mapa de riscos, procediments de valoració i mesures de prevenció i reparació, mecanismes d'alerta pactats amb els sindicats... És similar al que es fa amb les mesures de prevenció de riscos laborals: s'obliga la matriu a avaluar els riscos que les activitats poden provocar a tota la cadena, i a establir-hi mitjans en consonància.

### — S'està articulant una normativa europea, i una llei a Espanya?

D'una banda, des del 2020 comença a dir-se que es regularà des de la Comissió Europea, el 2021 el Parlament fa una primera proposta i el febrer del 2022 ja es publica. Hi ha un procés de negociació, etc. El problema, i per això des de CCOO i des d'altres actors se l'ha criticada molt, és que no està tan orientada a defensar els drets a tota la cadena com a protegir les empreses i la seva responsabilitat. La voluntat és posar un sostre a les mesures de protecció dels estats membres, i aquí serà fonamental la pressió que puguem exercir sobre el Govern espanyol de cara a la propera presidència europea perquè la norma sigui bona. Alguns països europeus ja tenen llei pròpia o l'estan negociant. A Espanya, en concret, va entrar al programa electoral i al pla normatiu del 2022. El Ministeri de Drets Socials va crear un grup de redacció, en el qual van participar moltes organitzacions, i una sèrie d'expertes, i una comissió de redacció, i vam fer un primer esborrany d'avantprojecte de llei que encara no s'ha presentat al Consell de Ministres. És una norma ambiciosa, que va més enllà del concepte estricte de diligència deguda, perquè millora l'accés de les víctimes a la justícia.

### — Aquest és un tema clau: com ens ho fem perquè les víctimes obtinguin justícia?

És un tema molt complicat. Primer, perquè encara que aconseguixin demandar l'empresa que els contracta al seu propi país, la compensació sol ser irrisòria, ja que això no afecta les matrius, i accedir a la del país de la matriu, si ets, posem a 12.000 quilòmetres de distància, parles un altre idioma i t'enfrontes a un exèrcit d'advocats, és gairebé missió impossible. N'hi ha algun cas, però no és fàcil. No és el primer objectiu de la diligència deguda, però aquesta també ha de buscar que les víctimes tinguin facilitats per accedir a aquesta justícia, com ara la inversió de la càrrega de la prova, la legitimació del paper dels sindicats en el procés, etc., i que hi hagi una clara possibilitat de demandar les empreses. Cal la diligència deguda per obligar les empreses del nord global, però cal, a més, l'instrument perfecte, que seria un tractat vinculant internacional sobre empreses i drets humans. Una és una mesura nacional, preventiva i important, però, perquè hi hagi sancions efectives, cal també una norma internacional. L'OIT no ha decidit encara iniciar el procediment per adoptar un conveni sobre cadenes. El tractat vinculant que es va començar a negociar a partir del 2015 és una proposta que neix de l'Equador i de la República de Sud-àfrica, i està impulsat per milers d'organitzacions que ja en tenim prou de la impunitat de les transnacionals. Són dos mecanismes diferents i compatibles, i la diligència deguda el que fa és obligar les empreses a no desentendre's de les cadenes de producció i argumentar que no poden controlar-les per ignorància. I, per cert, que si la norma s'aplica, també ho farà internament a Espanya i a Europa. I les pimes no en queden fora, de la proposta: si tenen cadena transnacional i factor de risc, per vessament, com en els convenis, tenen les mateixes obligacions, i és bo perquè en molts casos les infraccions es fan al final de la cadena, a empreses molt petites. Si uns pantalons valen quatre euros s'haurà hagut d'apretar molt al taller que els produeixi! Tothom hi ha de pensar, en el paper que hi té, i això ens du a una reflexió més gran. Per als sindicats és important: ens posa al centre del debat sobre la protecció dels drets humans i el medi ambient, en temes que han tingut tant impacte com Nike o el mundial de Qatar. És un win-win. ○

# Diàleg social i acció territorial al servei de l'equitat i les persones vulnerables

**Josep M.  
Romero Velarde**  
/ Secretari  
general de  
CCOO del Baix  
Llobregat -  
Alt Penedès -  
Anoia - Garraf

Per a les unions territorials, la concertació al territori és un dels elements importants de la nostra tasca sindical. Dèiem al 12è Congrés de CCOO de Catalunya que és indispensable per a la construcció de consensos i per a la vertebració democràtica del país, i, per això, la creació de marcs estables a tots els àmbits territorials havia de ser una prioritat. Treballem proactivament amb la resta d'agents socials i econòmics representatius del territori per incidir en el disseny i en la implementació de les polítiques socioeconòmiques que fan les administracions, posant l'accent en la creació d'ocupació de qualitat i amb drets, i en un desenvolupament econòmic sostenible i inclusiu, i cerquem objectius compartits sobre diagnòstics rigoroses ancorades en la realitat pròpia.

Per a CCOO del Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf sempre ha estat una prioritat dimensionar encertadament la participació institucional, el diàleg social permanent i la concertació com a eines imprescindibles per planificar, coordinar, integrar i gestionar de



manera ajustada les necessitats del territori. El dia d'avui, després de molts anys d'avenços, a voltes tímids i, de ben segur, amb una velocitat d'execució inferior als nostres desitjos, la realitat a les nostres quatre comarques és força desigual. D'una banda, n'hi ha que tenen una llarga experiència i cultura de la negociació i la construcció d'acords, on participem de manera activa en espais consolidats que donen resultats fructífers, i n'hi ha d'altres on la idea d'una concertació estructurada que lideri polítiques amb influència real sobre l'entorn immediat encara està en una fase molt inicial.

**Possibilitem transicions justes que evitin que la digitalització no expulsi ningú per raó d'edat, gènere, procedència o condició socioeconòmica**

La Llei 3/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, és una gran oportunitat per fer-ho realitat i ens ha de permetre fer avenços significatius. Estableix la necessitat de desplegar la concertació social territorial amb l'ajut de les administracions locals i amb la participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i del tercer sector social. Haurem d'esprémer les possibilitats que ens dona la llei, per construir col·lectivament i disputar un espai de centralitat per als nostres valors i objectius

constitutius, com són el treball digne, la igualtat amb perspectiva de gènere i el desenvolupament de la protecció social i dels drets socials de ciutadania.

En paral·lel, també hem de poder crear una altra prioritat, amb criteris de rendibilitat sindical, d'utilitat per a la ciutadania i per a la nostra afiliació, espais propis que disputin avenços materials posant les persones i les seves necessitats al centre. Serveixi com a exemple en aquest sentit, de manera humil, la posada en marxa del nostre Espai Sindical Obert (ESO), adreçat a persones i famílies en risc de vulnerabilitat. El vam crear el juny del 2020 amb l'objectiu d'oferir suport, informació i orientació per a la realització de tràmits i sol·licituds de prestacions que la pandèmia obligava a fer de manera telemàtica. Una realitat que es va veure agreujada a posteriori amb l'accentuació de la reducció de recursos i la presencialitat als serveis públics i privats, que ha eixamplat una problemàtica social, concretada en termes de bretxa digital i en desigualtat creixent en l'accés a drets bàsics d'amplis col·lectius socials, que afecten moltes persones amb escasses competències digitals o amb especials dificultats en l'accés a sistemes tecnològics.

D'ençà de la posada en marxa de l'ESO a Cornellà de Llobregat, a Vilanova i la Geltrú, a Igualada i a Vilafranca del Penedès, hem atès més de 2.164 persones. La gran majoria són dones i un 60 %

d'aquestes, persones migrants. Demanen, per aquest ordre, suport en: tràmits amb el SEPE, ingrés mínim vital, tràmits amb la Seguretat Social (informes de vida laboral i altres informacions relacionades), tràmits amb la Generalitat i els ajuntaments per obtenir documentació i poder fer gestions de sol·licitud d'ajuts de lloguer o cites prèvies sobre necessitats vinculades amb la dependència, la societat i la família. Finalment, demanen suport per a tràmits com la gestió de la renda garantida de ciutadania o derivacions a Serveis Socials. També tractem temes com accés a cercadors d'Internet, suport i funcionament del correu electrònic, registres a l'aplicació La Meva Salut o acreditació a l'idCAT Mòbil, gestions per fer el DNI electrònic, clau PIN de 24 hores, acreditació i posterior accés amb clau permanent i suport per a gestions amb l'AEAT, la TGSS o l'INSS.

Després de més de dos anys i mig de posada en funcionament, estem en condicions de fer balanç, reformular accions i prioritats, reforçar el vincle i el compromís afiliatiu de les persones receptores i donar continuïtat a aquest servei gratuït i universal per consolidar aquesta estratègia d'igualtat d'oportunitats i de democratització de la tecnologia vinculada al treball i a les relacions laborals. Es tracta de fer efectiva la idea de possibilitar transicions justes que evitin que la digitalització no expulsi ningú per raó d'edat, gènere, procedència o condició socioeconòmica, tant al món del treball com en l'àmbit social.

En aquesta nova etapa de combat contra la bretxa digital, volem profunditzar en la capacitat, l'intercanvi d'experiències i la formació pràctica per poder fer gestions de manera autònoma. Les unions territorials hem d'establir sinergies amb el teixit associatiu de proximitat, fer una bona difusió entre el conjunt de la nostra

afiliació i una cooperació reforçada amb el sindicat intercomarcal de Pensionistes i Jubilats o el CITE.

Amb el conveni de col·laboració que vam signar el desembre del 2022 amb la Federació d'Associacions de Veïns i Veïnes del Baix Llobregat (FAVBAIX), volem desenvolupar un seguit de tallers formatius pràctics a la nostra seu de Cornellà, de dues hores de durada, amb horari preferent de tarda (condicionat a la demanda que puguem rebre), que no excediran les quinze persones participants i seran dinamitzats per persones voluntàries. Oferim: formació digital bàsica, identificació i registre electrònic (idCAT, clau PIN, DNIe, certificats electrònics, SMS i accés a les diferents administracions públiques: administracions estatal, de la Generalitat, consells comarcals i ajuntaments), i un taller d'aplicacions mòbils (La Meva Salut, Seguretat Social, Agència Tributària, SEPE i Gencat). En funció del nivell de coneixements i de les necessitats de les persones articularem la presència als diferents tallers i, posteriorment, n'avaluarem el resultat.

L'acció sindical territorial exigeix un compromís i una acció arrelada en la proximitat i orientada a transformar accions de la vida quotidiana de les persones des de la capacitat de proposta i la voluntat de negociar i d'arribar a acords. El nostre compromís en la lluita per a la democratització d'aquesta inexorable revolució digital i ecològica implica afrontar-ho proactivament, implicar-nos-hi i assumir que les seves potencialitats han de ser inclusives i no deixen ningú enrere. ◉



## FORÇA COLLECTIVA / CONFLICTES I MOBILITZACIONS

La vida del sindicat també s'articula a través del conflicte i la cultura. Som un sindicat de classe i sociopolític, i, com a tal, som als carrers, posant de manifest a través de manifestacions, concentracions i mobilitzacions el nostre compromís amb una societat més democràtica i amb més drets per a tothom.



A black and white photograph of Pau Casals playing the cello. He is seated on the right, facing left, with his hands on the instrument. To his left, a piano accompanist is seated at a grand piano, with their back to the camera. The piano has sheet music on the stand. The background is a plain, light-colored wall. A large, semi-transparent red circle is overlaid on the right side of the image.

**REPORTATGE**

UN  
VIOLONCEL  
AMB  
CLASSE

Pau Casals tocant durant el concert celebrat al Palau de la Música Catalana en honor de la tasca de l'Associació Obrera de Concerts i a l'Audició número 100 de l'entitat, el 27/01/1935



Text  
Marc Andreu  
Acebal /  
Director de  
la Fundació  
Cipriano Garcia

Fotografies  
Fons Pau Casals  
(ANC). Fundació  
Pau Casals

El colom de la pau o “El cant dels ocells”, la bandera de les Nacions Unides i les quatre barres de la senyera, sí, tots aquests símbols es poden associar a Pau Casals (el Vendrell, 1876 - San Juan de Puerto Rico, 1973), però allò que de veritat identifica aquest músic català universal és el violoncel. “Jo tinc pel violoncel un respecte reverenciós; reconec la seva noblesa sobirana i li faig el degut honor”, deia Casals. I en la mateixa entrevista a *Il Messaggero* de Roma, el 1930, es definia humilment com “l’home inquiet que va amb la *guitarra grossa* sota el braç, pelegrí del món”. Mig segle després de la mort de Casals, el que no tothom coneix és la faceta del violoncel·lista com a promotor de la música entre la classe treballadora a través de l’Associació Obrera de Concerts, que ell mateix va fundar fa gairebé un segle.

El símbol de l’associació musical obrerista de Casals potser no té la força iconogràfica que el puny o la falç i el martell tenen en la història del moviment obrer, però tal com està descrit a l’article 4 dels estatuts de l’entitat, creada el 1925, l’emblema té la seva gràcia. “L’Associació tindrà per segell oficial un dibuix amb les següents característiques: en primer terme, un violoncel damunt d’un fons que simbolitza una ciutat industrial, en forma ovalada, ornamentat en els angles superiors per una franja amb el títol de l’associació i, en la part inferior, el subtítol de *Fundador, Pau Casals*”.

L’Obrera de Concerts, que és com es va conèixer l’entitat des de bon principi, va canalitzar la passió per la música i la cultura de molta gent de Barcelona. Ho explica la historiadora i professora de música Tona Montserrat, que n’ha estudiat la gènesi i el seu impacte social en paral·lel a la trajectòria de l’Orquestra Pau Casals, fundada el 1920. Retornat i establert a Catalunya el 1919 després de dues dècades triomfant per Europa i Amèrica, Casals no tan sols va tirar endavant el seu projecte de creació d’una orquestra simfònica moderna a Barcelona, sinó que també va reeixir en el fet de posar la música a l’abast de la classe obrera, conscient com era de la seva importància com a factor de canvi social.

“El que jo volia era una associació específicament obrera, regida i administrada pels mateixos obrers que la compondrien. Molt sovint, els treballadors romanen al marge de la vida musical; jo desitjava que això no ocorregués al meu país; que els homes i les dones que cada dia passen tantes hores en fàbriques, magatzems i oficines també poguessin participar en la vida musical i en unes condicions que aquesta

participació els obrís nous horitzons, els enriqueís l'esperit." Recollides per Josep Maria Corredor al seu llibre *Converses amb Pau Casals* (Selecta, 1967), aquestes paraules il·lustren bé quin era l'objectiu de l'Obrera de Concerts.

Constituïda com una entitat independent de l'Orquestra Pau Casals, però al seu torn vinculada a aquesta mitjançant un pacte amb el seu patronat, l'Associació Obrera de Concerts va buscar també el suport de l'Ateneu Polytechnicum. Creat per professors i alumnes de l'Escola Industrial represaliats per la dictadura de Primo de Rivera, el Polytechnicum va cedir la seva seu del carrer de Sant Pere Més Alt, 27, a l'Obrera de Concerts. I, al seu torn, aquesta va nodrir l'ateneu d'una biblioteca especialitzada de més de 1.500 llibres amb gran quantitat de partitures i obres de temàtica musical, a la qual se sumaria, després de la seva mort, el 1933, la biblioteca particular de l'enginyer industrial, exdirector de l'Escola del Treball i dirigent socialista Rafael Campalans. No és casualitat, perquè Campalans fou, amb Casals, un dels animadors de l'Obrera de Concerts.

"Feia molt de temps que meditava sobre la possibilitat de fer assequibles els grans concerts al poble, a la massa obrera. Delicadíssim i difícil problema que la solució dels preus especials populars no pot resoldre, ans ve a complicar-lo encara més", explicava Casals. I el músic ho argumentava així: "Els preus populars corresponen gairebé sempre a una substancial inferioritat del programa i constitueixen un refugi de la mediocritat, amb mires al negoci; per altra banda, pagar un preu reduït representa per a un obrer un sacrifici bastant més crescut que el de l'acabat que paga el preu normal."

És sota aquesta filosofia amb clara consciència de classe que l'Obrera de Concerts no va ser la branca social o benèfica de l'Orquestra Pau Casals, sinó una associació independent i amb personalitat pròpia. A part de la seva biblioteca —paradoxalment, la junta va votar majoritàriament en contra de formar també una discoteca— i de la revista portaveu *Fruïcions*, a redós de l'entitat

es van crear els Estudis Musicals Blanca Selva; l'Associació Obrera de Teatre, amb el patrocini d'Adrià Gual; el cor mixt Els Cantors de l'Obrera, dirigit per Manuel Borgunyó, i la seva pròpia orquestra simfònica, l'Institut Orquestral, dirigida per Joan Pich Santasusana. L'Institut Orquestral va debutar el maig del 1934 al Palau Firal de Montjuïc davant d'una gentada anònima i de personalitats diverses i, sempre amb col·laboració de Casals i de professionals de la seva orquestra, assajava cada setmana i va crear els anomenats *mítings-concerts*: una vuitantena de músics actuaven a fàbriques tan emblemàtiques com la Fabra i Coats, escoles, menjadors socials, cinemes o, durant la Guerra Civil, fins i tot a casernes.

Això no obstant, l'essència de l'Obrera de Concerts van ser les 126 audicions simfòniques i d'alta qualitat que l'associació va programar al Palau de la Música al llarg dels seus 12 anys d'existència, entre 1925 i 1937. Segons certifiquen els seus llibres de comptes, l'entitat va arribar a tenir un moviment de caixa anual de fins a més de 40.000 pessetes de l'època, bàsicament sustentat en el que pagaven els associats. Amb una quota anual de 6 pessetes, tenien lliure accés a tots els concerts del Palau de la Música, sense distinció del tipus de seient, els socis de l'entitat, que no podien sobrepassar les 3.000 persones que marcava l'aforament de l'auditori modernista i que, donat l'èxit de la iniciativa, va obligar a restringir el dret d'admissió amb estrictes criteris socials.

Així, els estatuts de l'Obrera de Concerts establien que podien ser-ne socis homes i dones treballadores majors de 14 anys (o els seus familiars de primer grau) "sempre que el jornal que tinguin assignat no ultrapassi de 16 pessetes diàries". Tenien expressament vetat el seu ingrés a l'associació "els patrons de qualsevol categoria i els individus que exerceixin professions liberals". Segons es desprèn de les actes i les notícies recollides a la revista *Fruïcions*, l'ètica social obrerista de l'entitat arribava a l'extrem que la mateixa assemblea de l'entitat, a petició de la presidència, va rebutjar la proposta d'un company de la junta directiva perquè als socis que exercissin responsabilitats se'ls bonifiqués el rebut semestral.



Pau Casals amb els membres de la Junta de l'Associació Obrera de Concerts, després del concert realitzat amb motiu de la commemoració de l'audició número 100 de l'Associació Obrera de Concerts, al Palau de la Música Catalana de Barcelona el 27/01/1935

Davant d'aquest tipus de públic, i gràcies a l'Obrera de Concerts, a més de Casals i la seva orquestra van actuar músics de la talla d'Eduard Toldrà, Jaume Pahissa, Arnold Schönberg, Manuel de Falla, Joan i Ricard Lamote de Grignon, Enric Morera, Joan Manén, Ernesto Halffter, Blai Net, Marie Blanche Selva, Joan Massià, Jelly d'Aranyi, Fritz Busch... Tota una gesta que la historiadora i professora de música Tona Montserrat considera que "va contribuir a fer la nostra societat una mica més culta i exquisida". Lamentablement, la Guerra Civil i la llarga dictadura van estroncar aquesta iniciativa i, entre molts altres motius, per això Casals sempre va lluitar per la pau i la democràcia i contra el que va representar el franquisme. El seu himne per a les Nacions Unides —estrenat el 24 d'octubre del 1971— juntament amb la seva Medalla de la Pau, que va propiciar el cèlebre discurs de Casals com a català i com a pacifista, davant de l'Assemblea General de l'ONU a Nova York, són fruit d'una trajectòria que no pot oblidar l'experiència i el bagatge de l'Obrera de Concerts.

És de justícia, doncs, que si darrere d'aquesta iniciativa va ser-hi la batuta de Pau Casals, se li pugui donar el reconeixement que es mereix ara que es commemoren els 50 anys de la mort del mestre i en vigílies del centenari, el 2025, de l'Associació Obrera de Concerts. De ben segur que, més enllà del seu talent i de la seva fama com a músic, de la seva sensibilitat nacional catalana i de la seva vocació universal per la pau, també la consciència social de Casals va contribuir que fos considerat "l'única persona amb qualitats per presidir la Generalitat de Catalunya a l'exili en clau unitària", fins i tot per davant del president Josep Tarradellas i, en certa manera, a l'estil de Lluís Companys. Així ho afirmava, si més no, el cofundador d'ERC i insigne exiliat a França i Andorra, Andreu Claret Casadessús, les credencials del qual s'expliquen a la novel·la *París érem nosaltres* (Premi Ramon Llull), del seu fill Andreu Claret, periodista i escriptor que fou dirigent del PSUC i director de *Treball*, i en la trajectòria dels seus germans Gerard i Lluís Claret, respectivament violinista i violoncel·lista de renom. Vet aquí la influència de Casals, un violoncel de classe. ○



**Carles Vallejo, sindicalista, tècnic oficial de primera en logística jubilat de la Seat, i, ara, president de l'Associació Catalana de Persones Ex-preses Polítiques del Franquisme i president del Consell de Participació del Memorial Democràtic de Catalunya, s'ha querellat contra l'Estat per delictes de lesa humanitat i tortures a la prefectura de policia de la Via Laietana. Vallejo, a més, ha estat un dels principals impulsors de la dimensió internacional de CCOO, amb una visió de la lluita sindical de caire internacionalista que ja va promoure des de la clandestinitat i que va treballar també des de l'exili, on, per cert, diu que va descobrir dues coses: què significava poder dormir tranquil i la importància de no reivindicar només temes salarials, sinó també d'organització del treball. Així mateix, ha tingut responsabilitats confederals, federatives i territorials i al Comitè Econòmic Social Europeu.**



# Carles Vallejo

## El deure de memòria

### — Explica'ns la iniciativa de la querella.

Estem fent un treball conjunt amb Irídia sobre la recuperació de la comissaria de Via Laietana com a espai de memòria. Irídia és una associació de juristes que treballa, entre d'altres, temes de memòria, drets humans, etc., i que em va plantejar la possibilitat de cooperar en una querella sobre les tortures a l'entorn del meu cas. Jo, fins i tot, havia presentat una querella per la via argentina, que no va prosperar, malgrat la disposició de la jutgessa i l'interès d'altres col·lectius de memòria. Llavors vam pensar d'aprofitar que s'havia aprovat la Llei de memòria democràtica per intentar-ho als tribunals de Barcelona. I és el que hem fet. De moment, la querella és als jutjats. Vam fer una primera compareixença per confirmar la meva ratificació i ara estem esperant resposta de la jutgessa sobre si admet a tràmit la querella o no.

### — Què hauria de passar a partir d'ara?

Es poden donar les dues circumstàncies. Una és que la poden admetre a tràmit. Nosaltres hem acompanyat la querella de molta documentació tant policial com del Tribunal d'Ordre Públic, el TOP, com de documents clandestins que denunciaven el cas de les meves tortures i del tràmit del Protocol d'Istanbul, que és una metodologia d'entrevista en profunditat a la qual l'ONU dona valor jurídic i testimonial en els casos de tortura.

Entrevista  
Mar Calpena

Fotografies  
Xavier Jubierre



L'altra possibilitat és que no sigui admesa, que malauradament és el que ha succeït fins ara, però això forma part d'una campanya més gran de denúncia de les tortures del règim franquista, com a delictes de lesa humanitat, que no prescriu. Així que si no l'admeten perseverarem amb més querelles i mobilitzacions com les que fem ara cada dos dimarts o amb la petició que hem presentat a la Secretaria d'Estat de Memòria, una petició perquè la comissaria sigui declarada espai de memòria i, per tant, espai que cal preservar per a usos memorials.

### — Què implica aquesta declaració?

Els espais de memòria són competència de l'Estat i la petició és també una manera de pressionar davant del Govern i, en particular, davant del ministre Marlaska, ja que són molt reticents a cedir l'espai de la prefectura.

### — A què atribueixes aquesta reticència?

D'entrada, a l'actitud del mateix ministre i, alhora, a les pressions dels sindicats policials que consideren que sortir de Via Laietana és com una cessió a les entitats memorialistes i una cessió a l'allau de manifestacions que hi ha hagut aquests anys davant de la comissaria de Via Laietana. Evidentment, és un espai simbòlic i és normal que sigui un punt de referència per manifestar-s'hi, i consideren que deixar-lo és una cessió, una demostració de debilitat. Argumenten que ja s'ha resignificat, perquè ara hi ha una policia democràtica, el ministre ha fet dues o tres compareixences el darrer any sobre aquest tema i utilitza aquest argument. Però nosaltres seguirem, perquè és un deure de memòria i una qüestió de qualitat democràtica que l'espai que va ser el forat negre central de la repressió a Catalunya, per on van passar milers i milers d'antifranquistes, es converteixi en un espai d'interpretació. A més, els diem que "mentre sigueu allà, l'ombra del franquisme i la tortura us seguirà". Per dignitat professional haurien de ser els mateixos policies els que n'haurien de voler sortir, quan, a més, ni tan sols és un espai operatiu! Ara hi ha oficines institucionals, i para de comptar.

### — On ha anat a parar la documentació que s'hi guardava?

No és a la comissaria de Via Laietana, és a l'arxiu del Govern civil, en un edifici a la Ciutadella, on està custodiada per un policia que ni tan sols és arxiver, i, per tant, és un arxiu que a la pràctica no es pot consultar. Alguns historiadors i estudiosos hi han pogut accedir, per exemple Eduard Márquez, l'autor de *1969*. Però els documents no estan ni catalogats ni digitalitzats, i hi trobes el que trobes, és una consulta gairebé a l'atzar. Hi ha documents molt interessants, però no es tracta d'això; caldria que fossin arxius consultables i digitalitzats i que estiguessin en bones condicions de conservació, que és el que passa amb altres

Ara tothom abraça l'antifranquisme i benvinguda sigui aquesta transformació, però no podem tergiversar quina era la composició de l'antifranquisme militant

arxius, com els dels militars, que es van catalogar amb recursos del primer Memorial Democràtic a l'època del primer tripartit i que són consultables.

— **Tu has arribat a veure el teu expedient?**

No. Mai. Tinc els meus expedients judicials, els del TOP, però als més importants, als policials, no hi he pogut accedir. Sé que algun historiador els ha vist gairebé per casualitat, i algun detall n'he esbrinat, però els informes i els interrogatoris no els he vist mai.

— **Tornant a Via Laietana, tampoc no s'hi pot entrar...**

Fa 25 o 30 anys, a petició d'Àngel Rozas, una delegació de quatre persones sí que vam demanar al ministre d'Interior de llavors l'autorització per fer-hi una visita, però és l'única visita, que tinc present, que els torturats hagin pogut fer. Però no és tant el fet dels espais físics, que segurament els hauran modificat, sinó que és l'espai simbòlic, el que significa, i també té una importància des del punt de vista pericial, perquè si prospera la querella haurem d'anar al lloc del delictes, que és aquell, serà una de les proves que demanarem.

— **Et fa respecte de tornar-hi? Com ho encares?**

Aquest és un procés que va d'anys de pair el trauma. Com he dit altres vegades, molts dels qui vam passar per Via Laietana encara estem traumatitzats, i jo considero que també, però he fet l'esforç, pel deure de memòria, d'intentar traspasar aquest bloqueig, perquè crec que hi ha molt poques persones disposades a explicar aquest aspecte de la seva biografia. Crec que era indispensable fer aquest pas, perquè, malgrat els records, és important per la lluita per una qualitat democràtica, per la lluita antifeixista, i és més un compromís polític i ètic que una superació del bloqueig i del trauma personal. Esperem que aquest pas el puguin fer més persones, però passar per davant d'aquest espai no deixa de tenir els seus efectes. En una hipotètica visita no sé quin efecte em podria fer, però em veig amb l'obligació de fer-la.

— **Hi ha qui preconitza que al 78 tot va seguir més o menys igual, qui parla del règim del 78 com si no hi hagués hagut lluita antifranquista.**

Crec que aquí els que haurien de tenir la paraula són els que van ser protagonistes de la lluita antifranquista i de la Transició. És molt fàcil analitzar la Transició des del presencialisme, però les coses s'han d'analitzar en el seu context. Primer, no érem tants a l'antifranquisme i la prova és que al capdavant hi havia la classe treballadora, sobretot CCOO i la classe obrera acabada d'arribar, que van ser els primers a manifestar-se clandestinament l'Onze de Setembre. Així que el primer que cal veure és la correlació de forces: deia Vázquez Montalbán que la Transició va ser el resultat d'una correlació de debilitats, tant dels antifranquistes, que no van saber articular una majoria social suficient per convocar una vaga general que provoqués la ruptura democràtica, com del búnquer franquista, que va ser incapaç de mantenir l'estatu quo. Hi ha el que hi ha, si haguéssim estat molt més forts la Transició hagués estat una altra. I no parlo només dels antifranquistes de dins d'Espanya, que feien oposició amb tots els riscos que això els suposava, perquè certament hi havia una majoria silenciosa, però amb majories silencioses no es canvia una societat. A més hi havia una realitat molt diversa segons les zones, i en les més durament reprimides seguia imperant el terror. A més, internacionalment es volia una Transició controlada perquè no passés com a Portugal. Espanya era estratègica per les bases militars.

— **Paradoxalment, però, ara molts es pengen la medalla de l'antifranquisme.**

Sí, jo també tinc aquesta sensació. Ara tothom diu que hi va ser. Però on es pot veure clarament quina en va ser la composició és a les llistes dels processats del TOP, que els estudis, com explica el magistrat i laboralista Juan José del Àguila, mostren que en un 80 % eren treballadors, en la seva majoria, en el cas de Catalunya, vinguts de la immigració, i quant a la composició sindical, la



## Eren torturadors com podien haver estat mecànics

immensa majoria, de CCOO. Ara tothom abraça l'antifranquisme i benvinguda sigui aquesta transformació, però no podem tergiversar quina era la composició de l'antifranquisme militant.

### — Treballaves a la Seat, com era llavors?

L'empresa model, en deien, perquè era la concentració més gran de treballadors en un espai industrial de més de 30.000 persones. El funcionament de l'empresa es va plantejar per evitar tota mena de conflictivitat. Era autoritària i alhora paternalista. Els principals comandaments i caps eren militars, i en els àmbits de la vigilància, molts eren policies o guàrdies civils retirats.

### — I com, en aquest ambient, es pot arribar a exercir el sindicalisme?

Era molt difícil, de seguida et queia a sobre la repressió, tot i que ja a l'any 1957 hi havia hagut una vaga de solidaritat amb els miners asturians. Abans de l'existència de les comissions obreres ja havíem posat antifranquistes als jurats d'empresa. Al principi les comissions obreres eren molt clandestines i no tenien gaire èxit, però a finals dels seixanta hi entra una nova generació que érem molt més arrauxats, més inconscients i volíem aprofitar al màxim les possibilitats legals per fer-nos veure més. La durada màxima dels

quadres era d'un any o dos, ens detenien o ens acomiadaven, però això va fer que la plantilla es mobilitzés molt. Els treballadors eren gent que sovint provenia del camp, sense experiència industrial, i vinguts de fora.

### — Al desembre del 70 et detenen.

Hi havia estat d'excepció a causa del Procés de Burgos. Va ser molt dur, perquè et deixava indefnidament en mans de la policia.

### — Quants dies vas estar a Via Laietana?

Vint dies. No era tant la quantitat de temps, sinó l'horitzó indefinit: no sabies quan acabaria. Estaves en mans dels botxins, sense cap mena de fiscalització. En circumstàncies mig normals "només" hi estaves 72 hores. Impressionava, a banda del temps, que joves com tu tinguessin com a professió practicar la tortura, que, per cert, és una realitat que ara mateix succeeix a bona part de països del món. Eren torturadors com podien haver estat mecànics. També hi havia gent gran, com el cap dels meus torturadors, Genuino Navales, que em recordava físicament el meu pare, i que jugava el doble paper, de bo i de dolent. Reflexionant sobre aquest fet em vaig retrobar amb les reflexions de Hannah Arendt sobre la banalitat del mal. ●





## FORÇA COLLECTIVA / CONFLICTES I MOBILITZACIONS



A través del sindicat, articulem també el territori amb la nostra proposta, oferint servei a peu de carrer amb assessorament i informació sobre drets laborals, i dinamitzant també la societat a través de trobades, actes culturals, caminades, homenatges, concerts, festes, obres de teatre i presentacions, així com de la presència institucional.



# El puny, els punys

Júlia Solans /  
Il·lustradora  
i dissenyadora  
gràfica

Una de les claus d'una bona campanya de publicitat és el seu lema. Aquest ha d'enganxar, ha de seduir, ha d'interpel·lar qui rep el missatge perquè se'l faci seu. Ha de semblar una frase que tu diries en un context determinat de la teva vida, ha de sonar com si parlessis tu, qui el rep.

És habitual, dins el llenguatge publicitari, referir-se al concepte "fes que els teus usuaris siguin prescriptors", és a dir, que es facin amics de la marca. Un cas exemplificador d'aquesta amistat usuari-marca és Ikea. Ikea no necessita grans campanyes perquè Ikea és la casa de tothom, Ikea ens representa a tots, Ikea és tot allò a què aspirem: un *wannabe* possible.

Deixant de banda, però, grans multinacionals que mutilen boscos de manera poc o molt irregular, quan em van oferir dissenyar la campanya "**Amb les coses de menjar, no s'hi juga**", vaig pensar que tenia al davant un PLAT realment GUSTÓS. Es podien fer taaantes coses amb un lema així... I sabia que ho tenia tot de la meva banda perquè CCOO té un públic que ja és amic de partida.

(Deixeu-me que faci un incís: jo soc la Júlia Solans, il·lustradora i dissenyadora gràfica, i vaig tenir la sort de rebre una trucada a inicis de l'estiu del 2022 per realitzar la campanya sectorial de CCOO. D'acord, ara ja podem seguir.)

El repte més gran era poder anticipar tot el que passaria. No era una campanya amb una data final concreta. La premissa era que havia de tenir una vida llarga, de com a mínim quatre anys, i que havia de complir un requisit: flexibilitat. És a dir, el sistema gràfic havia d'adaptar-se a mil i una necessitats, i no només això, sinó que havia de ser una campanya que tothom pogués utilitzar, refer, adaptar...

Us confessaré que aquest sempre

## La campanya gràfica “Amb les coses de menjar, no s’hi juga” pren com a referència una imatge clau de l’imaginari gràfic de CCOO: el puny

és un dels grans temors dels dissenyadors gràfics: perdre el control de la gràfica, potser perquè no sempre entenem el concepte de *democratitzar el disseny*, potser perquè el disseny no s’hauria de democratitzar. Qui sap, però no obrirem aquest debat ara.

Malgrat això, ara que la campanya ja té vida pròpia, és molt bonic veure les adaptacions que els diversos sectors estan fent de la gràfica que vaig plantejar. D’alguna manera, cobra una segona vida, pren camins que potser jo no imaginava. És com deixar anar un fill a la universitat, a una de molt llunyana, i quan el retrobes, en un sopar de Nadal, penses que ha crescut, que et cau bé i que l’has educat amb prou gràcia.

La campanya gràfica “Amb les coses de menjar, no s’hi juga” pren com a referència una imatge clau de l’imaginari gràfic de CCOO: el puny. De fet, ja havíem anat desenvolupant alguns cartells, com el de l’1 de Maig o el de la festa de CCOO, on una col·lecció de punys s’enfilaven cap al cel per reclamar drets laborals, o, en el segon cas, per celebrar-los.

Va ser una idea de Lalo Plata, secretari de Comunicació del sindicat, que em va compartir la imatge: el pop de punys que s’havia publicat pels volts dels anys seixanta. Si no la teniu present, és una roda de punys que surten del centre per trobar-se dibuixant un cercle. A cada mà, hi ha un objecte representatiu de cada professió. La veritat és que de seguida va ser una imatge que ens va agradar: actualitzar la col·lecció de punys personalitzats per a cada sector, per què no? Havia de funcionar i no perquè siguem persones

nostàlgiques (no!), sinó perquè complia la regla fonamental: flexibilitat. Tothom podia tenir el seu puny, tothom podia sentir-se part de la campanya. Tothom era a casa seva.

Inicialment, la campanya es va dividir en dues fases: la primera era una petita campanya que funcionava com a preludi de la campanya gran. Vam plantejar la revisió del joc Candy Crush barrejat amb el Pac-Man (Nostàlgics? Nosaltres? I ara!), on un petit monstre que representava la part més dolenta del capital (és a dir, el capital sencer) anava devorant sense compassió pans, peixos, pastanagues... El menjar d’altres, en definitiva! Després d’aquesta fase vam desvelar el cartell principal, en què un seguit de punys seguien enfilant-se al cel per dir ben alt que “Amb les coses de menjar, no s’hi juga” i que tots i totes tenim el poder de canviar-ho tot. Una veritat (nostàlgica) que mai no pot passar de moda.

Us convido que seguïu fent-la vostra, sense compassió. ○



# CCOO, un sindicat transformador en transformació

Álvaro Muñoz /

Secretari de Recursos i Finances

José Luis López Bulla deia que la seu nacional de CCOO a Barcelona era la catedral de la classe treballadora: un edifici imponent i monumental que s'alça majestuós a la Via Laietana, al bell mig de la perpendicular entre la catedral de Barcelona i Santa Maria del Mar, que molts anomenen *la catedral del mar*. Si el mires des de la plaça de l'Àngel, però, amb els mateixos ulls amb què el va mirar el fotògraf Francesc Català-Roca, fotografia amb què Carlos Ruiz Zafón va il·lustrar la portada del seu llibre *El presoner del cel*, més aviat sembla un castell que no pas una catedral. És, això sí, un castell aixecat per persones, d'aquests que fem a Catalunya. Podria ser la silueta d'un quatre de vuit, amb folre i manilles. Un edifici centenari amb les cicatrius que li ha deixat la història i el seu ús, i que avui dia es manté dempeus amb més força i solidesa que mai, en gran part transmès perquè és la seu del primer sindicat del nostre país: la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

El mateix edifici, avui envoltat de bastides, és una al·legoria de la transformació en la qual està immers el sindicat, amb canvis que es visualitzen en els nous espais de l'edifici i en la seva relació amb la ciutat i amb la societat que representa. Un sindicat, a més, que amb el compliment dels objectius del 12è Congrés posa proa al futur, abordant un procés d'inversions internes que consolidin la seu, una eina de defensa dels drets dels treballadors i treballadores, i que la facin més propera, centrada en l'atenció a les persones, i amb

continuitat pel que fa a la transparència en la gestió, tal com exigeixen els nostres propis valors i la societat actual.

Som una organització que es construeix des de baix com una gran pinya, formada per l'afiliació: prop de 145.000 persones de tot Catalunya que s'organitzen als centres de treball i que suposen l'autèntica força de construcció social d'aquesta organització, i que, igual que l'edifici de la seva seu nacional, es transforma per marcar el pas ferm en els nous temps, sense oblidar el passat, la seva herència i l'objecte i la raó de ser de la seva existència.

CCOO de Catalunya som una organització de persones per a les persones, que cada dia millorem la vida d'aquella gent que representem, la classe treballadora, dins i fora dels centres de treball, a les grans empreses i als espais més recòndits i imprevisibles on el capitalisme genera una relació laboral. Sempre som allà on les persones intenten guanyar-se la vida amb dignitat i on d'altres aprofiten la seva posició per treure partit del seu rendiment. Sempre lluitant contra situacions de precarietat i pobresa, organitzant i construint xarxes que estenen l'organització sindical majoritària per voluntat de les treballadores i treballadors de Catalunya. I en aquestes xarxes, hi tenen una importància vital els nostres locals.

El de la seu nacional de Via Laietana està abordant el canvi físic i funcional més gran des que va ser construït, amb la remodelació de la planta -1 com a entrada principal d'atenció a les persones, que l'obre físicament i telemàticament al carrer de l'Argenteria. D'altra banda, cal destacar la intervenció a la planta 0, amb la remodelació del vestíbul, on l'edifici oferirà un gran punt de trobada i d'interacció amb la societat, i generarà, així, una prolongació de l'actual ja remodelat Espai Assemblea. A partir



d'aquí farem un reordenament de la planificació de les plantes de la 1 a la 9, on prioritzarem factors com el flux de persones, per facilitar-los l'atenció, o l'ús de l'energia, que serà més eficient. Amb tot aquest esforç recuperem a Barcelona un edifici emblemàtic amb cent anys d'història, que arquitectònicament remet a l'estil del Chicago dels anys vint, però pensat des de la mirada del segle XXI, i que connecta la societat des del punt de vista físic i virtual.

Avui, desenes de locals a tot Catalunya són el punt de trobada on organitzar-se, assessorar-se i defensar drets. Som a tot arreu, des del Baix Ebre fins al Pirineu lleidatà, passant pel Baix Llobregat o Girona: no hi ha racó de Catalunya on CCOO de Catalunya no tingui la capacitat d'arribar, impulsada per la capacitat organitzativa que li dona la mirada confederal i la justa distribució dels recursos humans i econòmics.

És per tot això que les persones que formem part de CCOO de Catalunya ens sentim orgullosos de pertànyer a aquesta organització i de construir-la, perquè cada dia, a tot arreu, les dones i els homes de CCOO aixequem castells i construïm catedrals, no només com la que es veu des de la plaça de l'Àngel a Barcelona, sinó com les que transformen la societat perquè totes i tots visquem millor, amb millors condicions i amb més drets. ○

IL·LUSTRACIÓ: Noelia Carrión



A hand holding a sign that says "EMANCIPACIÓ!" in a red, halftone style. The background is dark with a red, dotted pattern. The sign is white with black text. The hand is also in a red, dotted style.

EMANCIPACIÓ!