

## RESOLUCIÓ

### Per una nova realitat del treball digna

#### 57a Assemblea General Ordinària del CJB

---

1 Les noves tecnologies han transformat la nostra societat, revolucionant molts  
2 àmbits de les nostres vides. El treball no s'escapa d'aquesta nova realitat, veient-  
3 se afectat per totes les innovacions que han anat apareixent en les últimes  
4 dècades. Les noves realitats del treball són, doncs, totes aquelles derivades de  
5 l'aplicació de la tecnologia en el món del treball.

6 Aquests avenços tecnològics podrien significar una millora en les condicions de  
7 vida de la classe treballadora, eliminant les tasques més pesades de la cadena  
8 de producció i dotant-la de més temps per l'oci personal en reduir el temps  
9 necessari per produir. En canvi, la situació actual és la contrària: la insuficient  
10 regulació jurídica de les noves realitats del treball han provocat l'accentuació de  
11 les condicions d'explotació i precarietat de les persones que treballen en aquests  
12 sectors

13 És exemple d'això l'aparició d'empreses com Glovo, Uber Eats o Deliveroo, que  
14 han creat un model empresarial disruptiu que fa escac als drets laborals. A  
15 l'empara de les noves tecnologies i una falsa flexibilitat i autonomia, s'amaga  
16 l'interès empresarial de reduir despeses directes i indirectes burlant les  
17 garanties establertes per les lleis laborals tals com la jornada, descansos o  
18 salaris mínims, la protecció davant l'acomiadament, la prevenció de riscos  
19 laborals o la negociació del dret a la sindicació o a la vaga. Les principals víctimes  
20 d'aquestes realitats són les més vulnerables de la nostra societat: les migrades,  
21 les joves i les dones.

22 En definitiva, es tracta de la implantació d'un nou marc de relacions laborals amb  
23 pràctiques molt agressives. Actualment, el sector més conegut d'aquestes noves  
24 realitats és el del repartiment a domicili, però no és l'únic: els beneficis que  
25 impliquen pel capital privat aquest model de plataformes atreuen com dolços a  
26 altres sectors, com és el sanitari, l'educatiu o el de la seguretat privada. Un dels  
27 exemples més virals d'aquesta extensió del model de plataforma fou el de "La  
28 Lloreria" que replicava el model empresarial en sessions d'atenció psicològica.

29 Un altre element que caracteritza les noves realitats laborals és el teletreball.  
30 Sense ser una eina intrínsecament perjudicial, ans al contrari, ja que evita el  
31 temps de desplaçament i pot ser una bona eina contra el despoblament rural; el  
32 teletreball amaga perills com l'aïllament, la inadequació de l'espai de feina,  
33 l'allargament de la jornada laboral, la falta de desconnexió digital o d'altres  
34 riscos psicosocials que poden afectar a les persones treballadores. Des del  
35 confinament, aquest model s'ha començat a assentar encara més en la vida  
36 laboral de les treballadores catalanes.

37 Ciutats com Barcelona són el centre del consum d'aquests serveis de plataforma  
38 fonamentats en la precarietat laboral. La imatge del jove amb bossa groga de  
39 Glovo en bicicleta no és ja puntual en els nostres carrers, així com l'aparició de

40 botigues com Glovo Market a la ciutat. La normalització de la figura del rider a  
41 l'esfera urbana porta també de la mà la normalització de la seva precarietat i  
42 explotació laboral: estant present faci sol o plougui, amb tempestes i temporals.

43 No podem obviar que les noves realitats del treball caminen de la mà d'un  
44 paradigma ideològic que té per objectiu romantitzar la idea que tenir pitjors  
45 condicions laborals ens fa més lliures. És un exponent més del discurs neoliberal  
46 que defensa un concepte de llibertat construït sobre la idea d'una falsa lliure  
47 voluntat i d'una modernitat regressiva en drets de la classe treballadora. Alhora,  
48 aquest marc ideològic també trenca amb les relacions de solidaritat entre  
49 treballadores, ja que part dels consumidors d'aquests serveis acaben sense  
50 empatitzar amb les condicions de treball indignes que pateixen les seves  
51 companyes.

52 En síntesi, un paradigma que no té en compte que no podem ser lliures, i en  
53 conseqüència tampoc poden ser-ho les nostres decisions, mentre ens trobem  
54 sotmesos i sotmeses a condicions de dominació. L'eix central d'aquest discurs  
55 són els conceptes de "flexibilitat" o "emprenedoria": la idea que podem viure  
56 millor si en comptes de tenir una feina fixa treballem en diverses jornades  
57 parcials de feina. I que podem complir els nostres somnis, creant la nostra  
58 empresa, essent autònoms, però obviant la manca de drets laborals que porta  
59 massa vegades a l'autoexplotació d'aquest col·lectiu.

60 Alhora, es defensa la reducció de les garanties laborals tradicionals com la  
61 negociació i representació col·lectiva, la protecció derivada de la Seguretat  
62 Social, les indemnitzacions davant l'acomiadament, entre tantes altres. Drets  
63 adquirits durant molts anys de lluita i que hem de defensar. Una nova realitat que  
64 s'apropa perillosament a la tradicional concepció del món del treball del segle  
65 XIX.

66 Com a joves no volem una vida laboral inestable, incerta i canviant, sinó la  
67 possibilitat de construir un projecte de vida propi en condicions de dignitat i  
68 emancipar-nos. La majoria dels joves emancipats a Barcelona necessiten suport  
69 econòmic per mantenir-se i la mitjana del sou dels joves barcelonins menors de  
70 34 anys és de 888€. D'aquestes dades estretes de l'Enquesta de Joventut de  
71 Barcelona de 2020, també hem de remarcar com el 39% dels joves de la ciutat  
72 tenen risc d'una mala salut mental. Així, la normalització i l'accentuació de la  
73 precarietat laboral és inacceptable per una societat democràtica, justa i sana. És  
74 d'urgència acabar amb la segmentació de la societat i els sectors de feina,  
75 treballant des de la diversitat per objectius comuns, per garantir una vida digna  
76 a tots i totes les joves.

77 Per tot això, des del Consell de la Joventut de Barcelona ens comprometem a:

- 78 • Rebutjar els models empresarials que es fonamenten en la contractació  
79 de falsos autònoms i evitar participar en espais on coincidim amb  
80 empreses que duen a terme aquestes males pràctiques.

- 81 • Exigir una major regulació en matèria de prevenció de riscos laborals,  
82 especialment donant importància als riscos associats a la salut mental.
  
- 83 • Continuar defensant un model de relacions laborals més humà i empàtic,  
84 rebutjant formes d'automatització de processos de decisió i, en especial,  
85 d'acomiadament.
  
- 86 • Garantir la informació en matèria de drets digitals, fent especial  
87 incidència en aquells que afectes especialment a les persones joves.
  
- 88 • Fomentar la informació sindical per a persones joves, difonent informació  
89 sobre drets laborals bàsics i recalçant la importància de la sindicació en  
90 els espais públics en què sigui possible.

### **Resolució presentada per Acció Jove, Avalot i Eina**