



16è Congrés de la UGT de Catalunya

Ponència Estratègica

INTRODUCCIÓ: ATUREM, CANVIEM, AVANCEM	1
CAPÍTOL 1 – CONSTRUIR UN MÓN MÉS JUST, MÉS DEMOCRÀTIC I AMB MÉS DRETS LABORALS I SOCIALS.....	5
MÓN.....	5
1. Introducció. Crisi socioeconòmica mundial: conflictes socials a escala mundial.....	5
Postcrisi i enfortiment del capitalisme.....	5
Debilitament democràtic.....	5
Neoimperialisme i guerres comercials i sobreexplotació humana i natural.....	6
2. Governança econòmica. Fiscalitat internacional justa	8
3. L'Organització Internacional del Treball, i la Confederació Sindical Internacional: els paràmetres que marquen la nostra acció sindical internacional	9
4. Objectius de Desenvolupament Sostenible. Agenda 2030	10
Aconseguir l'equilibri entre les tres dimensions del desenvolupament sostenible, l'econòmica, la social i l'ambiental.....	10
Els ODS no solament han d'implicar els governs, sinó totes les administracions públiques, empreses (sector privat), societat civil i altres parts interessades ...	11
5. Eines sindicals de transformació. Sindicalistes Solidaris.....	12
6. Conviure en la diversitat i la interculturalitat.....	13
7. El futur del treball.....	13
8. Anem cap a una renda universal?	15
EUROPA.....	17
1. Crisi del model social europeu	17
2. Austeritat, populismes i Brexit.....	17
3. Creixement social amb creixement econòmic: el cas de Portugal	18
4. Pilar europeu de drets socials	18
5. Europa com a eina per governar la globalització i posar-la al servei de les persones	20
6. La crisi del model d'acollida i la pèrdua de valors de la UE	21
7. La Confederació Europea de Sindicats: l'eina al nostre abast per reformar el nostre continent en l'àmbit laboral i social.....	21
CAPÍTOL 2 – DRETS POLÍTICS, DEMOCRÀTICS I SOCIALS.....	23
1. Diàleg polític	23
Solucions polítiques als conflictes polítics	23
El dret a decidir com a element nuclear	24
Un concert econòmic al servei de l'estat del benestar.....	26
Ara més que mai, la llengua com a eina de cohesió social	27
2. Llibertats públiques i sindicals. A l'ofensiva pels nostres drets civils	28
Derogació de la Llei Mordassa	29
Reforma del codi penal. Derogació de l'article 315.3.....	29

Manifestar-se no és un delictes	30
3. Teixint sinergies amb la societat civil organitzada	31
CAPÍTOL 3 – L’ESTAT DEL BENESTAR: PATRIMONI SINDICAL	32
1. Finançament de l’estat del benestar: la distribució de la renda	
(pressupostos socials)	32
Distribució de la renda justa i reducció de la pèrdua de la capacitat adquisitiva de les famílies	32
Assoliment d’un sistema fiscal suficient, just i progressiu	33
Lluita contra el frau fiscal	33
2. Els quatre pilars de l’estat del benestar	34
Salut	35
Accés a una sanitat universal i gratuïta en igualtat de condicions per a tota la ciutadania	35
Reversió de les privatitzacions.....	35
Garantir la cobertura adient de professionals.....	36
Educació	36
Educació pública, universal, inclusiva, gratuïta i moderna, basada en l’esperit crític	36
El sistema educatiu català	37
La desigualtat en les activitats extraescolars	38
L’educació superior: universitat i recerca	39
Capacitats STEM.....	41
Pensions	41
Sostenibilitat econòmica per preservar el sistema públic de repartiment	41
Pensions suficients que no perdin valor adqusitiu	42
Garantir les pensions pel futur	43
Bretxa en el sistema de pensions.....	43
Construir i desenvolupar un veritable desplegament del quart pilar del benestar: els serveis socials	44
Reconeixement dels drets socials com a drets fonamentals de la ciutadania (drets subjectius i accés universal no limitat pressupostàriament)	45
Model de provisió pública dels serveis socials	45
Ocupació de qualitat per als treballadors i treballadores del sector: cap a un conveni de sector	46
Atenció a les persones en situació de dependència	47
Coordinació entre els serveis socials i els de salut (socio sanitari)	48
Atenció centrada en la persona	49
Infància i adolescència	50
Sistema de protecció.....	50
Acollida i inclusió d’infants i joves emigrants sols.....	50
3. Serveis públics de qualitat	52

Defensem els treballadors i les treballadores públiques. Reivindiquem un Pacte Nacional pels Serveis Públics	52
4. Polítiques d'habitatge	52
Dret d'habitatge	52
Polítiques socials de l'habitatge.....	53
5. Igualtat d'oportunitats, de tracte i no discriminació	54
Fomentar la igualtat de tracte i no discriminació dels col·lectius que es troben en situació de més vulnerabilitat.....	54
Discapacitat.....	55
Discapacitat sobrevinguda.....	57
VIH/SIDA.....	58
Treballadores de la llar i de cures.....	58
Edat	59
Origen racial o ètnic	60
Ètnia gitana.....	61
Persones LGTBIQ+.....	62
Polítiques redistributives per a la reducció de les desigualtats i lluita contra la pobresa	63
Renda Garantida de Ciutadania	64
Exclusió residencial i pobresa energètica	66
Millorar la protecció econòmica dels menors d'edat.....	67
6. Reptes demogràfics	69
Envelliment de la població	69
Joves	69
Natalitat.....	70
Efectes sobre la natalitat i edat mitjana a la maternitat.....	72
Immigració.....	73
7. Formació professional: integrada, de qualitat i permanent al llarg de tota la vida	74
El futur: el desplegament de la Llei	75
1 Formació professional al llarg de la vida: dret subjectiu de les persones... 75	
2 La integració dels subsistemes de formació professional. Els centres integrats d'FP	76
3 La xarxa del sistema de formació i qualificació professionals	77
4 La informació i orientació professional amb perspectiva de gènere i inclusiva	78
5 Prospecció i necessitats de formació i qualificació.....	79
6 Formació professional dual	80
7 Acreditació de competències professionals.....	82
8 Formació permanent del professorat.....	83
9 Finançament i recursos.....	83

10 La governança de la formació professional a Catalunya i la necessària participació de les organitzacions sindicals i patronals més representatives	84
8. Drets digitals.....	85
Protecció i tractaments de les dades	86
Dret a la capacitació i formació per eliminar la bretxa digital. Inclusió i competències digitals	87
Drets d'accés i d'ús dels mitjans i eines digitals de qualitat.....	87
9. El dret a un treball digne. Volem feina, i de qualitat.....	89
La reducció de l'atur, una prioritat	89
El dret a la prestació d'atur i als subsidis	91
L'atur de llarga durada i de molt llarga durada.....	92
Les polítiques actives d'ocupació	93
Increment de la inversió d'un percentatge del PIB en PAO	93
Serveis públics d'ocupació de qualitat, universals, permanents en el temps i amb un pressupost i personal suficient per garantir la seva eficàcia i eficiència	93
Una ràtio d'orientadors/ores per a persones en situació d'atur per llei	94
Desplegament territorial dels serveis d'ocupació.....	94
Espais de concertació.....	95

CAPÍTOL 4 – POLÍTIQUES FEMINISTES. APLIQUEM LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

La Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes i el RD Llei 6/2019	98
Dones i mercat de treball. En igualtat seguim igual i, per tant, estem pitjor.....	99
Mesures d'igualtat. Tots els centres de treball estan obligats a complir el principi d'igualtat i no discriminació.....	100
Bretxa salarial de gènere. Cap a una llei de transparència salarial.....	100
Bretxa digital de gènere	101
Les violències masclistes en els centres de treball (protocols d'assetjament, discriminació per raó de sexe)	103
Eines sindicals per garantir la igualtat de gènere a la negociació col·lectiva ..	104
Lluita contra l'explotació i l'esclavisme sexual	105
Els ventres de lloguer. El cos de les dones no està en venda ni es lloga	105

CAPÍTOL 5 – OCUPACIÓ DE QUALITAT

1. Defensem el diàleg social.....	106
Diàleg social permanent.....	106
Marc català de relacions laborals. Consell de Relacions Laborals.....	107
Participació institucional.....	107
2. Deroguem les reformes laborals.....	108
3. Creació d'ocupació de qualitat i estable	110

Salari mínim interprofessional d'acord amb la Carta Social Europea (el 60% del salari mitjà del país).....	110
Acabem amb les ofertes de treball opaques i fraudulentas	112
Les empreses multiservei: les empreses de serveis integrals són ETT. Acabem amb l'explotació laboral de les empreses multiservei	112
Falses cooperatives de treball associat.....	114
Empreses de treball temporal	115
Economia de plataformes	115
Falsa economia col·laborativa i diferents formes de gig economy	116
Inestabilitat, precarització i flexibilitat algorítmica	117
4. Visibilitzem el precariat.....	118
5. Lluitem pels nostres drets. Acabem amb el frau i la impunitat empresarial	119
Participació sindical com a garantia de compliment.....	120
6. La negociació col·lectiva	121
La negociació col·lectiva i la mobilització, eines de l'acció sindical.....	121
Dret a vaga	122
Tribunal Laboral de Catalunya	123
AIC i AENC.....	124
La negociació col·lectiva a l'àmbit social.....	124
La incorporació de l'acreditació de competències professionals a la negociació col·lectiva.....	125
Decàleg de Negociació Col·lectiva.....	125
7. Condicions de treball	126
Salari dignes i repartiment de la riquesa	126
Treballar menys, treballar millor i guanyar més: cap a les 32 hores setmanals	127
Desconnexió digital.....	128
Treballem per viure, no vivim per treballar.....	128
El repartiment real de la productivitat	129
La flexibilitat serà negociada o no serà	131
Teletreball.....	131
Protocol de protecció de dades personals de les persones treballadores	132
Acabem amb l'abús de la subcontractació i l' <i>outsourcing</i>	132
Acabem amb la temporalitat injustificada.....	133
Pràctiques i beques	134
Jubilació parcial i contracte de relleu per a tots els sectors públics i privats ...	135
Reforma horària. Organitzem el temps de treball per gaudir millor del nostre temps.....	136
8. Treball segur i saludable. Acabem amb la xacra de la sinistralitat laboral	137
9. La responsabilitat social de les empreses (RSE)	141

El retorn social de les empreses.....	141
Els Objectius de Desenvolupament Sostenible	142
10. Sindicalitzar la contractació pública	143
Per una contractació pública socialment responsable i amb drets laborals garantits	144
Els convenis col·lectius sectorials com a qualitat en la prestació dels serveis públics	145
11. Treball autònom	145
Representar i defensar els interessos professionals, econòmics i socials de les treballadores i treballadors autònoms des de CTAC.....	145
Les nostres principals reivindicacions	146
Els fals treball autònom.....	147
12. El dret a la mobilitat segura i sostenible	148
Transport públic accessible a treballadors i treballadores i a la ciutadania	148
Mobilitat sostenible i econòmica per a treballadors i treballadores per accedir als llocs de treball.....	149
CAPÍTOL 6 – UN NOU MODEL SOCIAL, ECONÒMIC I PRODUCTIU	149
1. La digitalització i el futur del treball.....	149
2. Una política industrial per a una Catalunya industrial	151
Balanç del Pacte Nacional per a la Indústria (PNI)	151
La indústria de l'automòbil de Catalunya, canvi de model per a un sector estratègic.....	153
3. Sector serveis.....	153
Un model turístic sostenible i competitiu	153
Atenció a les persones	154
4. Transició energètica	155
Impacte en el model social i productiu.....	155
Infraestructures i mix energètic català. Pacte Nacional per a la Transició Energètica a Catalunya.....	158
5. L'economia circular	159
6. El coneixement i la innovació al servei de la societat	161
Reivindicar la necessitat d'inversió en el sector de recerca.....	161
La formació professional: recerca i innovació.....	162
Compra pública innovadora (CPI)	162
7. Reequilibri i cohesió territorial.....	163
8. Una banca pública al servei de les persones	165
9. Política d'ajuts públics a les empreses	166
CAPÍTOL 7 – JUSTÍCIA CLIMÀTICA. CAP A UNA TRANSICIÓ JUSTA	167
1. Afrontar l'emergència climàtica amb la creació d'ocupació estable i de qualitat	167
2. Transició justa, l'eina clau per assolir més justícia ambiental i social ...	169

3. Agenda urbana	171
CAPÍTOL 8 – UN SINDICAT INNOVADOR I FORT	172
1. Definició del model sindical	172
2. Escenaris d'actuació	177
3. Més afiliació per tenir més força i millor representació	177
4. La plataforma sindical de resposta a les necessitats de treballadores i treballadors i de la ciutadania	183
5. La transformació digital. Nous reptes. Disponibilitat i seguretat	184
6. Instruments d'àmbit laboral	185
7. Instruments d'àmbit social.....	187
8. L'estratègia comunicativa de la UGT de Catalunya	190
9. Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana	191
10. Fomentar la participació	192
11. La representació sindical, garantia dels teus drets.....	194
12. La formació sindical	197

1 **INTRODUCCIÓ: ATUREM, CANVIEM, AVANCEM**

2
3 Patim anys convulsos des de la perspectiva social, laboral i política, d'involució
4 democràtica, de regressió de drets, en un sistema que enriqueix els rics i
5 empobreix els pobres, que expulsa els més vulnerables i que espolia els recursos
6 econòmics i naturals.

7
8 La crisi econòmica de l'any 2008 provocada per la fallida del sistema financer
9 mundial va fer trontollar les bases del sistema capitalista. La crisi va ser de tal
10 envergadura que fins i tot es va arribar a parlar de la necessitat de refundar el
11 sistema capitalista. Però això no es va portar a terme, i el resultat va ser que el
12 mateix sistema que havia provocat la gran crisi va persistir i en va sortir enfortit.

13
14 Les pèrdues se socialitzaven, però els beneficis van seguir privatitzats. L'FMI i el
15 Banc Mundial van aplicar les mateixes receptes neoliberals de les dècades dels
16 vuitanta i dels noranta del segle passat: austeritat en la despesa pública, més
17 retallades als estats de benestar i desregulació de mercats laborals. Aquestes
18 mesures, tal com va passar al segle passat, només van aconseguir l'augment de
19 la pobresa, el debilitament de la xarxa de seguretat social i la precarització dels
20 mercats de treball.

21
22 Després de la crisi, el control econòmic i polític continua en mans de grans
23 fortunes, els rics cada vegada són més rics i els pobres cada vegada són més
24 pobres i tenen menys drets. Apareix la figura de la persona treballadora pobre;
25 segons el CSI, el 59% de les persones al món que tenen una feina tenen
26 problemes o no aconsegueixen sortir-se'n a final de mes. Augmenta l'ocupació
27 informal i creixen els negocis de plataformes, on no es garanteixen drets ni
28 ingressos mínims.

29
30 Aquesta situació fa créixer la distància entre governats i governants i
31 l'escepticisme vers les democràcies, que no s'han vist útils per posar la gent al
32 centre de les polítiques, ja que són el capital i els interessos particulars de les
33 grans fortunes els que han dictat les polítiques econòmiques nacionals i mundials.

34
35 Les primeres dues dècades del segle XXI s'han caracteritzat per l'augment de
36 l'autoritarisme arreu de les democràcies mundials. Creix així una important
37 capacitat de mobilització social de les ultradretes a partir de discursos de valors
38 conservadors i racistes com el sexisme, la família tradicional o l'ordre social.

39
40 Augmenta el suport a partits xenòfobs arreu del món, s'estenen les legislacions
41 que emparen la repressió i la violència policial en ares del control i la seguretat
42 ciutadana, que coarten les llibertats ciutadanes i també sindicals.

43

1 Així, el feixisme, que en alguns països com Espanya podríem dir que mai havia
2 marxat, ha ressorgit i ha perdut la por d'expressar els seus postulats i d'imposar
3 les seves idees tornant a situar, en el centre de l'actualitat, debats que ja estaven
4 més que superats en la nostra societat. El ràpid ascens de partits d'extrema dreta,
5 com és el cas de Vox a Espanya, representa una involució democràtica i social
6 molt perillosa que mai no hauria d'haver entrat a les institucions.

7
8 Davant d'aquesta situació, els compromisos internacionals de l'Agenda 2030
9 donen un alè d'esperança. Són objectius i fites de naturalesa mundial i universal
10 que han de comprometre a tots els països. La seva finalitat és aconseguir un
11 equilibri entre les tres dimensions del desenvolupament sostenible, l'econòmica, la
12 social i l'ambiental, per assegurar que cap d'elles queda despenjada.

13
14 Entretant, Europa no ha complert la seva promesa de governar la globalització i
15 controlar-la per posar-la al servei de la ciutadania amb un model propi. Avui, el
16 neoliberalisme s'ha constitucionalitzat i institucionalitzat com a model econòmic de
17 la UE.

18
19 El Pilar social europeu, que neix de la demanda ciutadana d'una Europa més
20 social davant l'Europa del capital, encara no ha aconseguit els seus objectius. Ha
21 de transformar-se en l'eina per fer front a la desocupació i a la precarització,
22 prestar suport als estats de benestar nacionals i, en definitiva, reequilibrar les
23 dimensions socials i econòmiques de la Unió Europea.

24
25 Hem assistit també a la revolució tecnològica, revolució que havíem d'aprofitar per
26 millorar la vida de les persones amb l'augment de productivitat i de riquesa que
27 genera, però lluny d'això, mentre la tecnologia ha anat evolucionant, els drets
28 socials i laborals han involucionat a costa de socavar el benestar de la majoria
29 social. A més, aprofitant la por a l'abisme, i en el context de l'avenç de la
30 digitalització i la societat de la informació, no sols s'han afeblit les bases de l'estat
31 de benestar, sinó que s'han introduït reformes que han suposat una permanent
32 retallada de drets laborals, socials i fonamentals, i la deterioració d'institucions
33 essencials del sistema democràtic.

34
35 Després d'una crisi que ha deixat molta gent enrere, que ha generat taxes de
36 desigualtat insuportables al món, a Europa, a Espanya i a Catalunya, només uns
37 quants se n'han sortit i la gran majoria l'està patint encara.

38
39 A Espanya, la crisi econòmica i les polítiques neoliberals dels Governos de CIU i el
40 PP han provocat que tot i ser la cinquena economia europea, siguem el tercer
41 país amb més desigualtat de la Unió. Les reformes laborals han enfonsat el nostre
42 mercat de treball en la més absoluta precarietat, amb un augment de la
43 temporalitat, la parcialitat, els falsos autònoms, la subcontractació i la sinistralitat.
44 El treball precari ja és pràcticament l'única forma d'entrar al mercat laboral per al

1 jovent o per qui s'ha quedat un temps a l'atur. Aquest és el present i el futur del
2 treball que volen les empreses insolidàries, i no és just.

3
4 A Catalunya hem patit les retallades socials més fortes de la història, que malgrat
5 la recuperació de l'economia, encara no s'han revertit.

6
7 Convivim cada dia amb la injustícia i la desigualtat, parlem de dades de pobresa i
8 vulnerabilitat, de precarietat, de persones que no poden tenir una vida digna,
9 persones a les quals es nega l'accés a un habitatge, que són desnonades, que no
10 tenen totes les seves necessitats cobertes ni oportunitats per tenir una vida digna.

11
12 I, mentrestant, hem patit tant a Espanya com a Catalunya una classe política que
13 ha viscut en una perpètua campanya electoral i després, quan han governat, han
14 incomplert les seves pròpies promeses.

15
16 En mig del desconcert social, de la desigualtat creixent, de falta de solucions:

17
18 Les dones alcem la veu i diem prou; el moviment feminista empeny amb força per
19 fer moure els fonaments de la societat patriarcal que tants anys portem patint i
20 que tanta desigualtat ha generat.

21
22 Aturar la desigualtat, acabar amb la societat patriarcal i la inacceptable desigualtat
23 que les dones pateixen al mercat de treball i a la societat ha estat, és i serà una
24 prioritat per a la UGT de Catalunya, que en tant que sindicat feminista, no
25 pararem d'alçar la veu i lluitar davant la injustícia de la desigualtat.

26
27 Els joves inunden els carrers i es posen en peu de lluita per exigir solucions
28 davant l'emergència climàtica. La lluita contra la crisi climàtica és el repte més
29 important a què ens enfrontem en aquest segle.

30
31 Els efectes de l'escalfament global són cada dia més visibles i és urgent adoptar
32 les mesures adequades per frenar-lo. Però aquestes mesures no poden deixar
33 ningú enrere, la reorientació de les polítiques energètiques, de producció i
34 consum, de l'aigua, agrícola, de mobilitat i d'ordenació del territori han d'anar
35 acompanyades de polítiques de transició justa. Les persones i els col·lectius més
36 vulnerables són els que més pateixen les repercussions del canvi climàtic, encara
37 que són els que menys han contribuït en generar-lo. La UGT de Catalunya
38 lluitarem i vetllarem per construir un model més sostenible.

39
40 La classe treballadora diu prou a l'abús i a la precarietat laboral. La UGT de
41 Catalunya seguirem reclamant als partits polítics la derogació de les reformes
42 laborals per reequilibrar la correlació de forces en la negociació col·lectiva i
43 recuperar els drets arrabassats els darrers anys. El nostre país no pot continuar
44 amb el model de mercat de treball basat en la devaluació de drets i salaris. Hem

1 de cobrar més i recuperar poder adquisitiu i treballar menys i millor. Ha arribat el
2 moment de traslladar la centralitat de les nostres vides fora de la feina.

3
4 Hem patit la crisi, hem patit les polítiques neoliberals, vivim les conseqüències
5 d'un sistema que genera desigualtats constants, que maltracta el planeta i les
6 persones. Un sistema que genera crisis cícliques que paguen sempre aquells que
7 menys tenen i aquells i aquelles que no la generen. I ara ens toca **aturar, canviar**
8 **i avançar.**

9
10 La UGT de Catalunya reivindicuem un model de país amb justícia social, justícia
11 mediambiental, justícia feminista i justícia laboral, on les persones estiguin el
12 centre de les polítiques, on els drets constitucionals siguin veritables drets, on els
13 drets democràtics i socials siguin prioritaris davant el capital i el monopoli de la
14 riquesa. Lluitarem per construir un món d'oportunitats per a tothom, on l'economia
15 estigui al servei de les persones i no a l'inrevés. Volem construir un nou model on
16 càpiga tothom, on no hi hagi opció a la discriminació, on no es vulnerin els drets i
17 oportunitats de les persones més vulnerables, on homes i dones tinguem les
18 mateixes oportunitats i on la diversitat sigui una realitat.

19
20 Creiem fermament que la igualtat és possible, la justícia social i mediambiental
21 són possibles, un món per a tots i totes on no s'exclogui ningú és possible, un
22 canvi de model econòmic i productiu és possible; l'únic que hauria de ser
23 impossible és conviure amb la pobresa, la injustícia i la desigualtat.

24
25 La UGT de Catalunya lluitarem pel canvi i la construcció d'un nou model que no
26 deixi ningú enrere, perquè les polítiques tinguin al centre les persones i pel
27 repartiment de la riquesa. Pressionarem els governs, a les taules de negociació i
28 als carrers. La història ens recorda que les conquestes socials mai no han vingut
29 soles i que hem de defensar permanentment els drets assolits, sempre en perill, i
30 conquerir-ne de nous.

31
32 Aturem el masclisme amb feminisme.

33
34 Canviem a un nou model productiu: socialment just i mediambientalment
35 sostenible.

36
37 Avancem en drets socials i laborals: recuperem els arrabassats, defensem els
38 assolits i conquerim-ne de nous.

1 **CAPÍTOL 1 – CONSTRUIR UN MÓN MÉS JUST, MÉS DEMOCRÀTIC I AMB**
2 **MÉS DRETS LABORALS I SOCIALS**

3
4 **MÓN**

5
6 **1. Introducció. Crisi socioeconòmica mundial: conflictes socials a**
7 **escala mundial**

8
9 **Postcrisi i enfortiment del capitalisme**

10
11 L'anomenada *Gran Recessió*, la gran crisi econòmica d'origen financer que
12 començà l'any 2008, va fer trontollar les bases del capitalisme. La fallida del
13 sistema financer mundial va posar en escac l'economia productiva i es va arribar a
14 parlar de la necessitat de refundar el capitalisme. Però lluny d'això, el capitalisme
15 d'acumulació, especulatiu i monopolista, en va sortir enfortit. Els estats van
16 rescatar la gran banca fallida i la desaparició d'empreses va generar processos de
17 concentració de capital tant als mercats financers com als productius.

18
19 Els beneficis van seguir privatitzats mentre les grans pèrdues se socialitzaven.
20 Les antigues receptes neoliberals de l'FMI i el Banc Mundial per alleugerir les
21 economies nacionals fortament endeutades per l'assumpció de les pèrdues
22 bancàries, tornaven a ser les mateixes que les aplicades durant les dècades
23 vuitanta i noranta del segle passat: austeritat en la despesa pública, retallades en
24 els, en molts casos, malmesos estats del benestar i desregulació de mercats
25 laborals. Els resultats d'aquestes van ser els mateixos que els de finals del segle
26 passat. Les mesures van generar grans bosses de pobresa —ara també als
27 països rics— van debilitar la xarxa de seguretat social i van precaritzar les
28 condicions de treball dels mercats laborals.

29
30 Avui, el control econòmic i polític continua en mans de poques fortunes, mentre la
31 població, cada cop més empobrida i amb menys drets, veu com creix la distància
32 entre governants i governats. Segons el CSI, el 59% de les persones al món que
33 tenen una feina tenen problemes o no aconsegueixen sortir-se'n a final de mes.
34 Augmenta l'ocupació informal i creixen els negocis de plataformes, on no es
35 garanteixen drets ni ingressos mínims. Mentrestant, creix l'escepticisme vers les
36 democràcies, que no s'han vist útils per posar la gent al centre de les polítiques, ja
37 que són el capital i els interessos particulars de les grans fortunes els que dicten
38 el rumb de les economies nacionals i mundials.

39
40 **Debilitament democràtic**

41
42 Això va fer créixer moviments populars com les primaveres àrabs o el moviment
43 del 15-M i recentment el moviment de les armilles grogues a França. Davant
44 aquestes noves formes de mobilització popular i una perillosa i creixent indignació

1 que es plasmava en un augment de demandes de polítiques de redistribució i
2 augment de transparència i democràcia, el sistema va forjar noves maneres de
3 mantenir el seu estatus quo a través d'una nova agenda neoliberal.

4
5 Les primeres dues dècades del segle XXI s'han caracteritzat per un creixent
6 autoritarisme arreu de les democràcies mundials. Segons documents de la CSI,
7 un 90% de l'economia llatinoamericana està controlada per governs de dretes i
8 augmenten les formes dictatorials encobertes arreu del món. A diferència dels
9 vells cops d'estat militars del segle XX, es produeixen ruptures democràtiques,
10 estats d'excepció, que ràpidament busquen legitimitat institucional i democràtica.
11 Es fan servir els poders judicials com a instruments de persecució política i
12 d'intervenció en processos electorals. Es despleguen instruments tecnològics i
13 tècniques psicosocials per orientar l'opinió pública amb la creació de notícies
14 parcials o totalment falses —les fake news— des de grups de comunicació
15 controlats. I creix així una important capacitat de mobilització social de les
16 ultradretes a partir de discursos de valors conservadors i racistes com el sexisme,
17 la família tradicional o l'ordre social.

18
19 Augmenta el suport a partits xenòfobs arreu del món, creixen les legislacions
20 emparant la repressió i la violència policial en ares del control i la seguretat
21 ciutadana que coarten les llibertats ciutadanes i també sindicals. L'imperialisme
22 ianqui guanya a les urnes dels EUA de la mà de Donald Trump i el seu "American
23 First", Bolsonaro al Brasil, assistim al cop d'estat encobert a Evo Morales a
24 Bolívia, creix la brutal repressió de moviments populars a Xile i Hong Kong i
25 assistim impassibles a l'extermini del poble kurd a les fronteres de la Turquia
26 d'Erdogan, per posar alguns exemples.

27
28 La independència de la justícia és qüestionada a un nombre creixent de països.
29 L'empresonament al Brasil de Lula Da Silva n'és un exemple. Segons paraules de
30 Dilma Rousseff, al Brasil es va donar un cop d'estat sense armes i els
31 mecanismes per imposar-se utilitzats per la ultradreta i el neoliberalisme. També
32 ho és l'empresonament i condemna a quinze anys de presó de Louisa Hanoune,
33 secretària general del Partit dels Treballadors d'Algèria com a resultat d'un judici
34 opac en un tribunal militar.

35 36 **Neoimperialisme i guerres comercials i sobreexplotació humana i natural**

37
38 Torna també el proteccionisme comercial de la mà del nacionalisme de Trump i la
39 por davant el ràpid desenvolupament de l'economia xinesa. La guerra comercial
40 entre la Xina i els Estats Units d'Amèrica suposa un greu atac al sistema
41 multilateral de comerç adoptat arreu del món després de la segona guerra
42 mundial. La imposició d'aranzels i altres mesures comercials agressives contra les
43 economies de "l'enemic", com ara la inclusió de la marca xinesa Huawei en la
44 llista negra comercial dels EUA, pot tenir conseqüències importants sobre el

1 creixement i l'estabilitat econòmica mundial. Creix el fantasma d'un nou món de
2 blocs, on les economies imperialistes obliguin la resta del món a posicionar-se al
3 costat d'un o l'altre bloc, sota l'amenaça de més mesures proteccionistes —com ja
4 està succeint entre els EUA i Europa amb els aranzels a l'acer, l'alumini, alguns
5 aliments i l'amenaça al sector de l'automòbil— en una escalada aranzelària que
6 faci col·lapsar els sistemes i en què la població treballadora i la més dèbil, com
7 sempre, sigui la més vulnerable davant una escalada “bèl·lica” d'aquestes
8 característiques.

9
10 El capitalisme d'oligopolis s'enforteix i l'imperialisme econòmic continua més fort
11 que mai, ara al segle XXI. Les companyies multinacionals —el braç armat de
12 l'imperialisme— continuen tenint un paper clau en el creixement econòmic
13 desigual en els estats i entre estats, amb especial impacte als països de la
14 perifèria econòmica. El procés acumulatiu de capital mitjançant els processos
15 globals de producció i consum, continua donant-se a expenses de la
16 sobreexplotació de recursos humans i naturals. Són innumerables els exemples
17 que trobem a l'Àsia, Amèrica Llatina o l'Àfrica.

18
19 Continua la sobreexplotació de milions de treballadors i treballadores arreu del
20 món, amb salaris de misèria i condicions penoses de treball, exposats a químics
21 cancerígens i a ser víctimes de sinistralitat laboral. Continua existint el treball
22 infantil, el treball forçós i el tràfic d'éssers humans a les cadenes mundials de
23 subministrament. Al món, 152 milions de nens i nenes d'entre 5 i 17 anys són
24 víctimes del treball infantil i d'aquests, gairebé la meitat està en situació de treball
25 infantil perillós.

26
27 Continua la devastació del medi ambient i el saqueig de terres i recursos naturals.
28 Les mines de matèries primeres situades en els països de la perifèria són
29 valuoses per al desenvolupament de noves tecnologies i sosteniment del sistema
30 de producció i consum actual. Aquestes però, són explotades dins la cadena de
31 subministraments sense revertir beneficis ni sobre els estats on s'assenten ni
32 sobre la població que hi treballa. Al contrari, tal com passa a les mines de cobalt
33 al Congo, un mineral valuósíssim per la fabricació de bateries de telèfon o cotxes
34 elèctrics, són sobreexplotades a través de treball penós, sovint infantil i en
35 condicions de misèria. Al seu torn, l'Estat del Congo no treu gaire profit de les
36 extraccions, ja que els estats acostumen a taxar de manera ridícula els beneficis
37 de les empreses extractives, en una competició fiscal a la baixa moltes vegades
38 dictada pels grans organismes internacionals.

39
40 L'Amazònia al Brasil, les comunitats indígenes d'Amèrica del Sud o la diversitat
41 natural d'Indonèsia —per posar alguns exemples— corren un greu perill degut a
42 aquestes pràctiques extractores, vampiresques i devastadores amb efectes
43 irreversibles sobre la sostenibilitat territorial i poblacional local, que reverteix
44 ineludiblement en la sostenibilitat mediambiental i econòmica mundial.

2. Governança econòmica. Fiscalitat internacional justa

L'abolició el 1971 de la paritat dòlar-or va obrir pas a fluctuacions imprevisibles en els tipus de canvi i via lliure a l'especulació. Els inversors van veure una oportunitat en les possibilitats de la indústria financera i durant les dècades del setanta i vuitanta es van liberalitzar els mercats financers. L'economista James Tobin va alertar llavors dels perills que un excés d'especulació financera sense control per part dels estats podria tenir sobre l'economia real productiva. Per dissuadir l'especulació curterminista va proposar establir una taxa, l'anomenada taxa Tobin. I en efecte, avui, tan sols un 2% de les transaccions financeres internacionals es donen dins l'economia real, a l'intercanvi de bens i serveis, mentre el 98% restant el formen fluxos de capitals especulatiu. Cinquanta anys després de la proposta, encara no hi ha una legislació internacional que reguli o gravi tals moviments especulatiu.

L'especulació als mercats financers ha estat l'origen de les grans crisis viscudes durant les darreres dècades. La Gran Recessió de 2008 va ser la última d'aquestes, amb un impacte sense precedents a l'economia real i productiva. Però ni tan sols aquesta última evidència dels perills que amaga la liberalització i el descontrol dels mercats financers ha fet seure la comunitat internacional per acordar-ne la regulació i control. A Europa s'han vist frustrades diverses iniciatives al respecte. L'altre gran forat negre, el dels paradisos fiscals i centres offshore, tampoc no s'ha abordat amb voluntat real d'eliminar-lo.

I és que hi ha una gran resistència dels poders financers perquè els estats intervinguin en aquesta matèria. La implementació de qualsevol impost internacional, per petit que sigui, suposaria la necessitat d'establir mesures de transparència i s'acabaria així el negoci basat en l'opacitat de les operacions.

El terme BEPS —de l'anglès 'Base Erosion and Profit Shifting', i en català, 'erosió de la base imposable i trasllat de beneficis'— fa referència al trasllat de beneficis empresarials propiciats per la existència de llacunes o mecanismes no desitjats entre diversos sistemes fiscals nacionals i que fan servir les empreses multinacionals per fer "desaparèixer" beneficis dels seus comptes o traslladar-los a territoris amb una dèbil imposició, la qual cosa deriva en un pagament gairebé nul d'impostos sobre beneficis.

A banda dels perills que suposa l'especulació financera sobre l'economia real, és indiscutible la quantitat ingent de recursos que es deixen de recaptar a conseqüència de l'existència de paradisos fiscals i mecanismes d'enginyeria fiscal que propicien l'evasió i elusió d'impostos. El Fons Monetari Internacional estima que els diners als territoris offshore o paradisos fiscals fruits de l'elusió fiscal mundial, puja a 7 bilions de dòlars (6,3 bilions d'euros), l'equivalent al 8% del PIB

1 mundial. A l'Estat espanyol els tècnics d'Hisenda situen el frau fiscal entre els 750
2 i els 1.860 milions d'euros anuals.

3
4 Part dels organismes internacionals han començat a posar el focus als
5 mecanismes que permeten l'evasió fiscal. L'FMI alerta de la inestabilitat financera
6 que poden generar aquests grans fluxos de capital i l'OCDE està desenvolupant
7 un projecte per lluitar contra el BEPS. Però la manca de força vinculant i coercitiva
8 d'aquestes normes que es troben dins el paraigües de les soft laws posen
9 greument en qüestió la seva efectivitat.

10
11 És per tot això que la UGT de Catalunya continuarem exigint i promovent justícia
12 fiscal, limitació i control del capital especulatiu que ni genera ocupació ni riquesa
13 real.

14 15 **3. L'Organització Internacional del Treball, i la Confederació Sindical** 16 **Internacional: els paràmetres que marquen la nostra acció sindical** 17 **internacional**

18
19 El concepte de treball digne amb què treballa l'OIT és un dels objectius de la
20 nostra acció sindical. Per a la UGT de Catalunya, el treball digne és el treball amb
21 drets, garanties i sota la protecció de la legislació laboral i dels convenis
22 col·lectius resultants d'anys de lluita i de conquestes del moviment obrer. Gran
23 part d'aquestes conquestes, però, es van veure afectades per la gestió de la
24 sortida de la Gran Recessió. Els rescats bancaris milionaris a càrrec de les arques
25 públiques, la imposició de mesures d'austeritat, les retallades en la despesa
26 pública social i la desregulació de mercats laborals a la gran majoria dels països
27 afectats, sumat a la destrucció d'ocupació com a conseqüència de la crisi, va
28 generar grans bosses de pobresa i una precarització sense precedents de les
29 condicions laborals dels llocs de treball.

30
31 Les taxes d'ocupació i atur s'han recuperat parcialment, però no les condicions
32 laborals de la majoria de la població assalariada, especialment de la gent jove, les
33 dones i la de tots aquells col·lectius en situació de vulnerabilitat. Tenir feina no és
34 garantia d'estabilitat i ha aparegut un nou concepte de treballadors i treballadores
35 pobres, ara també a l'occident ric, que no arriben a final de mes i llurs sous i
36 condicions laborals no els permeten adquirir un nivell de vida digne: el precariat.
37 Sorgeixen nous —i antics— reptes als quals les organitzacions sindicals d'arreu
38 del món han de fer front: enfortir les democràcies, la reconquesta de drets i
39 millores en les condicions laborals i lluita pel treball digne, la lluita contra les
40 discriminacions i per la igualtat de gènere, la lluita contra el dúmping social o la
41 defensa de la protecció social. Només des de la cooperació i l'enfortiment de les
42 organitzacions sindicals podrem garantir la continuïtat de la lluita de classes per a
43 la construcció de societats més democràtiques i el respecte a la dignitat dels
44 treballadors i treballadores a la nostra societat i a la resta del món.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

La missió de l'OIT és promoure la justícia social i els drets humans i laborals reconeguts internacionalment, sobre la base del principi fonamental que la justícia social és essencial per a la pau universal i duradora. El seu paper és cabdal a l'hora d'establir normes internacionals del treball a través dels convenis, que són d'obligat compliment quan són ratificats pels estats membres. Hi ha molts convenis, però, que encara no han estat ratificats per Espanya, com són el Conveni 189 sobre treballadors domèstics del 2011 o el Conveni 190 sobre violència i l'assetjament del 2019. La UGT de Catalunya exigim la seva ràpida ratificació, així com el compliment del Conveni d'Estambul de 2011 del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.

La Confederació Sindical Internacional és la veu de la classe treballadora arreu del món. Representa més de dos-cents milions de treballadors i treballadores de 332 organitzacions afiliades a 163 països i regions. El seu objectiu fonamental és promoure i defensar els drets i interessos de classe, impulsant la cooperació internacional entre sindicats. Els seus principals àmbits d'actuació són els drets humans i sindicals, l'economia, la societat i els llocs de treball, la igualtat i la lluita contra la discriminació i la solidaritat internacional.

La UGT de Catalunya, que forma part de la CSI a través de la Comissió Executiva Confederal de la UGT, coincideix amb els objectius i plans prioritaris de la CSI durant el seu mandat fins el 2022, que són: pau, democràcia i drets, regulació del poder econòmic, transicions justes i igualtat.

4. Objectius de Desenvolupament Sostenible. Agenda 2030

Aconseguir l'equilibri entre les tres dimensions del desenvolupament sostenible, l'econòmica, la social i l'ambiental

El 25 de setembre de 2015, els caps d'Estat i de Govern dels 193 països de l'Assemblea General de Nacions Unides van adoptar un nou pacte mundial de desenvolupament titulat "Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible", el qual va entrar en vigor l'1 de gener de 2016.

El marc dels ODS van molt més enllà dels Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM), ja que juntament amb els objectius bàsics del desenvolupament, com erradicar la pobresa i la fam, estableix una àmplia gamma d'objectius econòmics, socials i ambientals des d'un enfocament integrat i indivisible basat en els drets humans.

En aquest sentit, l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible presenta sis components clau: una declaració, 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible

1 (ODS), un conjunt de 169 fites vinculades a aquests objectius, un conjunt
2 d'indicadors lligats a les fites per mesurar el progrés en la implementació, els
3 mitjans d'implementació de l'agenda i un component de seguiment i examen.

4
5 Els objectius i les fites són de naturalesa mundial i universalment aplicables a tots
6 els països, tant desenvolupats com en desenvolupament. Presenten un equilibri
7 entre les tres dimensions del desenvolupament sostenible, l'econòmica, la social i
8 l'ambiental, per assegurar que cap en quedi despenjada.

9
10 **Els ODS no solament han d'implicar els governs, sinó totes les**
11 **administracions públiques, empreses (sector privat), societat civil i altres**
12 **parts interessades**

13
14 A Catalunya, el Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible, el 27 de
15 setembre de 2016, va publicar l'Informe 3/2016 “L'Agenda 2030: Transformar
16 Catalunya, millorar el món”. El 14 de febrer de 2017 s'aprova per Acord de Govern
17 la creació de la Comissió Interdepartamental per a l'elaboració del Pla Nacional
18 per a la implementació de l'Agenda 2030.

19
20 Els sindicats estem cridats a participar activament en aquests processos
21 nacionals de seguiment i examen sobre els ODS, amb la perspectiva de promoure
22 i defensar els drets de les treballadores i treballadors i els interessos dels més
23 pobres i vulnerables. La nostra participació hauria de centrar-se sobretot en
24 l'Objectiu 8, sobre creixement inclusiu i treball digne, però també hem de tenir un
25 paper destacat en la resta dels objectius.

26
27 Finalment, el Govern va aprovar el 25 de setembre de 2019 el Pla Nacional per a
28 l'Agenda 2030 que inclou 920 compromisos, l'impuls de l'Acord Nacional per a la
29 Implementació i la creació de l'Aliança 2030. Dins del diàleg social, la UGT de
30 Catalunya hem d'incidir d'una manera activa en la determinació dels objectius i el
31 compliment de les fites i compromisos dels ODS per millorar les condicions de
32 treball, i fer que la nostra societat sigui més justa i igualitària. Per això estem
33 participant juntament amb altres agents socials i econòmics de l'àmbit civil i les
34 administracions locals en el grup motor per elaborar l'Acord Nacional i fixar els
35 compromisos necessaris per formar part de l'Aliança.

36
37 Confrontarem les nostres reivindicacions a les polítiques desenvolupades pel
38 Govern des d'un punt de vista crític, perquè les polítiques de les administracions
39 responguin a les necessitats de treballadores i treballadors i del conjunt de la
40 ciutadania, però també al compliment dels ODS.

41
42 Per formar part de l'Aliança Catalunya 2030, és necessari que adquirim uns
43 compromisos com a organització i, en aquest sentit, en el Comitè Nacional
44 celebrat el 27 de febrer de 2019, vam acordar dins dels objectius sindicals “fer

1 nostres els Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030 (ODS)". Per tant, cal
2 que com a organització pensem tenint en compte aquests Objectius i els
3 incorporem en la nostra acció sindical.

4
5 Proposem desenvolupar un projecte elaborat de forma coordinada entre l'SNC,
6 Federacions, territoris i els diferents organismes de la UGT de Catalunya afectats
7 pels diferents ODS, per fer un estudi en profunditat de l'Agenda 2030, determinar
8 quins dels objectius són prioritaris per a la UGT de Catalunya, establir fites per al
9 seu compliment, integrar-los dintre dels nostres objectius sindicals i fer-ne difusió.

10
11 A més, des de la negociació col·lectiva podem contribuir al desenvolupament de
12 polítiques empresarials que afavoreixin la consecució dels ODS. Els nostres
13 òrgans de representació sindical han d'influir en les empreses, moltes d'elles
14 multinacionals, augmentant l'abast i la cooperació internacional en matèria de
15 desenvolupament sostenible en tota la cadena de valor.

16
17 Un altre dels assoliments més importants de l'Agenda 2030 ha estat entrar en el
18 terreny de la responsabilitat social empresarial, permetent que moltes empreses
19 que ja feien polítiques en aquest sentit, ampliïn els continguts amb els ODS, una
20 cosa fonamental perquè la utilització de recursos i els processos productius siguin
21 sostenibles i es generi una ocupació digna.

22 **5. Eines sindicals de transformació. Sindicalistes Solidaris**

23
24 Mitjançant Sindicalistes Solidaris la UGT de Catalunya treballa en dues línies
25 principals: la cooperació amb els països del Sud i en una educació transformadora
26 per a una ciutadania global a casa nostra.

27
28 En cooperació internacional l'activitat se centra, principalment, en dues zones: la
29 riba sud de la Mediterrània i Amèrica Llatina. En aquest camp, promovem
30 projectes adreçats a consolidar democràcies i societats més igualitàries tot
31 desenvolupant el diàleg social i la defensa dels drets laborals i sindicals. La
32 defensa d'un treball digne, recollida en l'ODS 8, centra les accions realitzades i es
33 recolza transversalment amb la resta d'Objectius de Desenvolupament Sostenible
34 per defensar els drets dels treballadors i treballadores, les organitzacions
35 sindicals, una economia social i productiva i la defensa dels drets humans amb
36 una perspectiva de gènere.

37
38 A casa nostra, en el context actual, creixen els discursos d'extrema dreta, les
39 desigualtats i la violència masclista, es criminalitza els menors estrangers tutelats,
40 afloren els extremismes violents i augmenta el deteriorament ambiental; per això,
41 Sindicalistes Solidaris promou una educació transformadora per a una ciutadania
42 global, entesa com un procés adreçat a l'aprenentatge d'habilitats i actituds que
43

1 promogui la participació i l'activisme, en clau de justícia i basat en la defensa de
2 drets.

3 4 **6. Conviure en la diversitat i la interculturalitat**

5
6 S'estima que en el món hi ha 272 milions d'immigrants internacionals, una xifra
7 equivalent al 3,5% de la població mundial. La majoria de les persones que migren
8 a altres països ho fan per motius relacionats amb la feina, per les desigualtats i
9 falta d'oportunitats laborals al país d'origen. Altres ho fan per la família, estudis,
10 per motius de seguretat, de conflictes o guerres, de persecució, desastres o canvi
11 ambiental.

12
13 La immigració s'ha convertit en una realitat cada cop més diversa, amb diferents
14 riscos i necessitats, i les nostres societats són, de manera creixent, societats
15 multiculturals. Alguns dels principals problemes a què s'enfronten aquestes
16 persones són la vulneració dels seus drets, la precarietat i l'explotació laboral.
17 L'AMIC-UGT de Catalunya instem a la ratificació dels convenis internacionals de
18 protecció dels drets d'aquests treballadors i de les seves famílies.

19 20 **7. El futur del treball**

21
22 Per a la UGT de Catalunya, com a sindicat de classe, el treball ocupa la posició
23 central del nostre ideari i de les nostres reivindicacions perquè és un dels
24 elements fonamentals per al progrés social i econòmic i conforma el principal
25 mecanisme de redistribució de la riquesa. Però el treball no és una activitat
26 estàtica, per tant, obliga la nostra organització a fer una reflexió permanent sobre
27 el present i el futur al qual ens enfrontem.

28
29 A causa d'aquesta importància central en la societat, el treball ha estat el blanc de
30 les polítiques neoliberals que han buscat deliberadament l'afebliment de les
31 relacions laborals. Així, les reformes laborals al nostre país s'ha demostrat que
32 han estat injustes, innecessàries i inútils, i que lluny d'estar encaminades a
33 protegir els treballadors i treballadores i a crear ocupació, persegueixen el
34 desequilibri en les relacions laborals i la negociació col·lectiva per aconseguir la
35 devaluació salarial, l'abaratiment dels acomiadaments i la destrucció dels drets
36 laborals que tant havien costat aconseguir. Aquesta precarització generalitzada ha
37 portat en molts casos a l'explotació laboral, i ha contribuït a l'augment de les
38 desigualtats i a la disminució de l'aportació de les rendes del treball a la riquesa
39 social i econòmica.

40
41 A l'abric de la desesperació de milions de treballadors i treballadores desocupats i
42 sense recursos i de la precarització del mercat laboral, han sorgit noves formes de
43 treball atípic. Les empreses utilitzen eines del segle XXI per implantar sistemes de
44 divisió del treball en tasques i per diluir la figura de l'empresa física, i així poden

1 imposar condicions de treball més pròpies del segle XIX. El treball a demanda,
2 l'externalització de serveis, les plataformes digitals, etc., són alguns dels
3 mecanismes que s'utilitzen avui dia per precaritzar les condicions de milers de
4 persones.

5

6 La falta de protecció laboral fa imprescindible un nou contracte social per garantir
7 que el futur del treball passi per un compromís del diàleg social que posi les
8 persones en el centre de les decisions, i assegurar una participació justa en el
9 progrés social, econòmic i personal basat en el respecte dels seus drets i la
10 protecció dels riscos als quals s'enfronten. No podem deixar de costat també la
11 necessitat de la inclusió de milions de treballadors i treballadores que actualment
12 estan exclosos del món del treball.

13

14 Sense aquest nou contracte social, és difícil afrontar amb garanties els canvis que
15 s'estan produint amb la digitalització, l'imprescindible canvi de model productiu
16 lligat a la transició energètica i ecològica, els reptes demogràfics i els desequilibris
17 territorials.

18

19 La UGT de Catalunya demanem una transició justa cap a aquesta nova
20 configuració del treball posant en el centre els treballadors i treballadores per
21 aprofitar també les noves oportunitats que es generen.

22

23 La digitalització està transformant la nostra manera de viure i també de treballar,
24 les tecnologies transformen el món laboral. La intel·ligència artificial,
25 l'automatització, la robòtica... estan desplaçant treballadors i treballadores de
26 determinats llocs de treball, però també se n'estan creant de nous que demanen
27 una especialització i qualificació diferents. Nombrosos estudis internacionals ens
28 estan alertant d'aquesta circumstància i preveuen la pèrdua de milions de llocs de
29 treball perquè hi ha un risc elevat d'automatitzar-los. Així, l'OCDE estima que, de
30 mitjana, el 14% dels llocs de treball en les 36 economies més riques del planeta té
31 un alt risc de ser automatitzat. La dada, per a Espanya, és fins i tot més elevada,
32 situant-se en un 21,7%. Els governs han de garantir la formació professional
33 contínua, ocupacional i reglada necessària per adaptar el mercat laboral a aquest
34 canvi que s'està produint. La bretxa digital limita les oportunitats de moltes
35 persones i els dificulta la seva adaptació, quedant-ne en moltes ocasions
36 excloses.

37

38 Aquestes noves formes de treball suposen moltes oportunitats per a treballadors i
39 treballadores joves, però és evident que també molts riscos. És cert que tothom
40 es veurà afectat pels canvis en el mercat laboral, però seran justament els
41 treballadores i treballadors joves els qui hauran de conviure més temps amb un
42 mercat laboral molt diferent del que coneixem avui dia, i que cada vegada
43 degrada més les condicions de treball i en què serà necessària una formació
44 constant i permanent.

1

2 La contribució econòmica d'aquestes noves tecnologies al sistema de protecció
3 social és un element central que garantirà aquesta formació i adaptació, i també la
4 cobertura en aquells casos on l'adaptació no sigui és possible. Per tant, la UGT
5 exigim que s'articulin els mecanismes necessaris perquè les empreses
6 tecnològiques i les empreses que es tecnifiquin eliminant llocs de treball, aportin
7 els recursos necessaris per poder sostenir el sistema i evitar la desigualtat
8 generant noves oportunitats.

9

10 L'ecologia i l'energia van de la mà en les polítiques públiques; reducció
11 d'emissions, augment de la generació d'energies renovables i eficiència
12 energètica són els tres pilars del canvi cap a una economia verda. Es busca una
13 millora en la qualitat de vida i solucions per afrontar l'emergència climàtica, i
14 també es creen noves oportunitats associades a l'economia circular i les
15 tecnologies netes, que generen nous negocis i llocs de treball. Però no podem
16 obviar que aquesta transició ecològica i energètica tindrà un important impacte en
17 el teixit productiu actual, per la qual cosa exigim als governs una gestió ordenada i
18 planificada d'aquests processos, que tindrà un fort impacte en molts sectors com
19 el transport, l'energètic, l'industrial, etc.

20

21 Finalment, els reptes demogràfics i també els desequilibris territorials s'han
22 d'abordar sense dilació. L'envelliment de la població contrasta amb la
23 desocupació juvenil, i, si aquesta transició al futur del treball es fa bé,
24 necessitarem més treballadors i treballadores perquè l'economia ha de generar
25 nous llocs de treball. Aquests s'hauran de cobrir amb persones en situació de
26 desocupació i persones immigrades, moltes de les quals s'enfronten a situacions
27 de desprotecció i desregulació administrativa que les condemna a l'economia
28 submergida i a l'abús i l'explotació laboral.

29

30 **8. Anem cap a una renda universal?**

31

32 La societat actual està concebuda amb el treball com a element nuclear al voltant
33 del qual orbiten la resta d'activitats de la vida quotidiana. En els últims anys
34 l'ofensiva neoliberal ha degradat el treball en l'escala de valors socials així com
35 els instruments col·lectius de la seva promoció i defensa. I pretén continuar fent-
36 ho, i així, de manera més o menys silenciosa, s'abandona la plena ocupació com
37 a objectiu social compartit, renunciant a situar-la com a objectiu central dels
38 poders públics, al mateix temps que es justifica i impulsa la precarització de
39 l'ocupació, intentant fer-la passar per condició indispensable d'adaptació als nous
40 temps, característica ineludible en l'evolució dels sistemes productius i sinònim
41 pervers de flexibilitat laboral.

42

43 Si el treball és l'element que ha de garantir estàndards raonables de vida per a la
44 majoria de la població, què passa quan no es pot garantir la plena ocupació? Què

1 passa quan no es garanteix la qualitat i la dignitat del treball? I què passa amb
2 aquelles persones que són expulsades del mercat de treball o que no hi poden
3 accedir?

4
5 El sistema de rendes actual no arriba de manera efectiva a tota la població, en
6 alguns casos perquè la precarietat laboral ha fet que tenir feina ja no sigui
7 garantia de sortir de la pobresa, en altres per la impossibilitat d'accés al mercat de
8 treball. És per això que la UGT de Catalunya creiem que cal obrir el debat sobre
9 quin ha de ser el model adequat que ha de permetre garantir una vida digna a tota
10 la ciutadania.

11
12 En un moment en què cal parlar del futur del treball i afrontar les conseqüències
13 de la robotització i digitalització i la possible destrucció de llocs de treball que pot
14 comportar, hem de plantejar-nos com i de quina manera s'ha de repartir la feina, i
15 com i de quina manera s'han de garantir les necessitats de totes les persones.

16
17 Cal obrir el debat sobre quina ha de ser l'alternativa per tenir cobertes les
18 necessitats, al marge del treball, en previsió de compensar possibles períodes
19 d'inactivitat. Inactivitat que pot venir donada de manera imposada per
20 impossibilitat d'accedir a una feina en condicions dignes o triada individual i
21 lliurement per cada persona per qualsevol motiu, per formació i qualificació, per
22 atenció familiar en exclusivitat o unes altres.

23
24 Cal valorar alternatives de renda universals, parcials d'ingressos mínims, en
25 diners o en espècie, etc.

26
27 Una de les possibles alternatives que està agafant força en el debat mundial és la
28 renda bàsica universal. Es planteja com un programa de benestar social segons el
29 qual tot ciutadà o ciutadana d'un país rep una renda incondicional
30 independentment de la seva situació laboral (de si treballa o no) i
31 independentment de qualsevol renda o patrimoni. La quantitat lliurada pot cobrir
32 les necessitats bàsiques d'una persona i constitueix un "salari de vida".

33
34 Aquesta és l'alternativa més defensada per pensadors i polítics liberals o
35 conservadors que la defensen com la culminació del sistema capitalista i com un
36 sistema de redistribució de la riquesa més eficient que els sistemes d'estat de
37 benestar corrents.

38
39 Aquesta renda suposaria una profunda transformació i grans implicacions sobre el
40 mercat de treball i sobre el model de vida que ha imperat al llarg dels anys.

41
42 Però hi ha altres alternatives més enllà de la renda bàsica universal que s'han de
43 valorar i contrastar. L'objectiu ha de ser aconseguir que mitjançant el repartiment

1 de la riquesa que es genera al món s'arribi a un sistema més just i equitatiu que
2 no deixi ningú de banda.

3 4 **EUROPA**

5 6 **1. Crisi del model social europeu**

7
8 La gestió dels efectes de la crisi i de la sortida de la Gran Recessió va posar en
9 evidència que el model social europeu està en greu perill. A diferència de la gestió
10 de l'anterior gran crisi del segle XX, duta a terme amb polítiques keynesianes que
11 va portar el New Deal i inversions estatals per a la reactivació econòmica i creació
12 d'ocupació, la resposta a aquesta crisi va ser la de prioritzar l'estabilitat
13 pressupostària aplicant austeritat en la despesa pública, retallades en la despesa
14 social, afebliment de la xarxa de seguretat social i la desregulació dels mercats
15 laborals. L'absència d'un bloc "comunista" alternatiu al sistema capitalista està
16 fent que els poders econòmics —amb tentacles al poder polític— perdin la por a
17 desplegar la seva agenda neoliberal. Avui, el neoliberalisme s'ha
18 constitucionalitzat i institucionalitzat com a model econòmic de la UE.

19
20 Ara, els països de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament
21 Econòmic (OCDE) i de la Unió Europea han tornat al creixement. La inversió i el
22 comerç s'han recuperat i la desocupació està disminuint. Però la millora de les
23 taxes d'atur amaguen una dura realitat: l'ocupació està augmentant però la
24 pobresa no està disminuint i es constata que tenir feina ja no és garantia de nivells
25 de vida adequats. Les xarxes de seguretat social, erosionades per la crisi, no han
26 seguit el ritme de les canviants estructures d'ocupació. Amb una nova recessió
27 potencialment a l'horitzó, els governs han d'examinar les polítiques socials i les de
28 mercat laboral per evitar un eixamplament encara més gran de les bosses de
29 pobresa.

30 31 **2. Austeritat, populismes i Brexit**

32
33 La generació de grans bosses de pobresa i marginalitat i la precarització de les
34 condicions de treball, han fet aflorar les tensions socials i el desplegament de
35 discursos identitaris d'odi i nacionalismes xenòfobs alimentats pels populismes en
36 augment (des de Le Pen fins a Vox a Espanya), passant pel Brexit a Gran
37 Bretanya. Aquests són els resultats d'una UE en crisi política i ideològica.

38
39 L'antiimmigració, la xenofòbia i el racisme han estat al centre de la campanya a
40 favor del Brexit, dominada per les forces de dreta i han tingut un ampli suport dels
41 sectors de la classe treballadora britànica. Aquest però, és el resultat d'unes
42 polítiques d'un neoliberalisme agressiu aplicades pels governs britànics i també
43 per la UE. Per tant, el suport obrer massiu al Brexit s'ha de veure, sobretot, com

1 una protesta contra «l'establishment» en resposta a les seves polítiques
2 neoliberals.

3

4 Per tant, són les mateixes polítiques neoliberals, que han oblidat les necessitats
5 de la població i un repartiment més igual de la riquesa, les que han alimentat
6 l'extrema dreta a la Unió.

7

8 **3. Creixement social amb creixement econòmic: el cas de Portugal**

9

10 D'entre els governs que van aplicar obedientment els paquets de mesures
11 d'austeritat imposats per la troica, se'n va desmarcar Portugal. El seu govern de
12 coalició d'esquerres va fer cas omís a bona part de les exigències de les elits
13 europees i es va negar a fer retallades al seu estat del benestar. Contràriament,
14 va elevar el salari mínim i les pensions i va establir altres mesures que van evitar
15 l'empobriment massiu que, per contra, sí que es va donar a les obedients Grècia o
16 Espanya.

17

18 Les mesures han resultat ser exitoses pels resultats buscats: hi ha hagut un
19 creixement econòmic de la mà d'un creixement social o, si més no, sense
20 esfondrament social. Els fantàstics resultats van fer callar les veus crítiques a
21 Europa i hi ha qui es refereix a la política portuguesa com un possible
22 "ressorgiment de la socialdemocràcia".

23

24 **4. Pilar europeu de drets socials**

25

26 El 2016, el Parlament Europeu, el Consell i la Comissió van fer públic el Pilar
27 europeu dels drets socials (PEDS), que consisteix a donar a la ciutadania uns
28 drets socials nous i més efectius, basant-se en vint principis estructurats en tres
29 categories: igualtat d'oportunitats i d'accés al mercat laboral, condicions de treball
30 justes i protecció i inclusió social.

31

32 El Pilar neix de la demanda ciutadana d'una Europa més social, davant l'Europa
33 del capital. Busca fer front a la desocupació i a la precarització, donar suport als
34 estats de benestar nacionals i, en definitiva, reequilibrar les dimensions socials i
35 econòmiques de la Unió Europea.

36

37 Sorgeixen, però, veus escèptiques que dubten del compliment real de tals
38 objectius, ja que el PEDS no és d'obligat compliment per part dels estats. Un altre
39 argument que posa en dubte la voluntat política de complir els acords en matèria
40 social, és el fet que la Carta Social Europea revisada el 1996 encara no ha estat
41 ratificada per molts països de la Unió, entre ells Espanya.

42

43 No s'ha d'oblidar, però, que és molt difícil que els Estats representats al Consell
44 Europeu es posin d'acord per aprovar directives socials. Per tant, l'existència de

1 nous marcs en matèria social a la UE s'haurien de veure com una finestra
2 d'oportunitats. Fins ara, s'han desenvolupat diverses directives socials i
3 reglaments gràcies a l'existència del PEDS que fan d'ell un instrument valuós al
4 respecte.

5
6 Recentment, la Comissió europea va posar a consulta pública un document sobre
7 la necessitat de “desenvolupar un instrument jurídic que garanteixi que tots els
8 treballadors i treballadores de la Unió rebin un salari mínim just”. Aquest
9 instrument podria ser l'establiment d'una directiva sobre un salari mínim europeu
10 que, tot i les veus discordants inclús dins el moviment sindical europeu, faria
11 avançar cap a la consecució d'una Europa més social.

12
13 El juliol del 2019 es va crear l'Autoritat Laboral Europea (ELA), amb seu a
14 Eslovàquia, amb els objectius de contribuir a garantir una mobilitat equitativa a la
15 UE i a ajudar els Estats membres i la Comissió a coordinar els sistemes de
16 seguretat social a la UE.

17
18 El mateix mes es va publicar la Directiva 2019/1152 sobre condicions laborals
19 transparents i previsibles a la Unió Europea, que neix amb la voluntat
20 d'incrementar la transparència i la previsibilitat de les condicions de treball a tota
21 la UE. El nou text legislatiu estableix nous drets mínims comuns i noves normes
22 sobre la informació que han de rebre els treballadors i les treballadores sobre les
23 seves condicions laborals. El principal objectiu és el de respondre als reptes que
24 plantegen per al mercat de treball l'evolució demogràfica, la digitalització i les
25 noves formes d'ocupació.

26
27 També el juliol es va publicar la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliació de la
28 vida familiar i professional de progenitors i cuidadors, els objectius de la qual són
29 augmentar el nombre de dones que s'incorporen al mercat laboral, augmentar la
30 freqüència amb què els homes s'acullen a permisos relacionats amb la família i a
31 fórmules de treball flexible. Alhora, brinda a treballadors i treballadores la
32 possibilitat d'obtenir un permís per tenir cura de familiars que necessitin ajuda.

33
34 Cal dir que aquestes directives suposen un terra de mínims a ser respectats per
35 tots els països de la UE, però que en molts casos estan molt per sota de les
36 normatives nacionals o que a causa d'aquest acord de mínims, no arriben a
37 resoldre la problemàtica per a la qual són pensades.

38
39 És el cas de la Directiva 2019/1152 sobre condicions laborals transparents i
40 previsibles a la Unió Europea, que no resol la problemàtica de les persones que
41 treballen a les plataformes digitals. El conflicte existeix perquè les empreses
42 forcen els treballadors i treballadores a fer-se falsos autònoms, buscant amb
43 aquest mal enquadrament un abaratiment dels costos laborals i eludir les seves
44 obligacions com a empresa.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

La directiva està pensada per a contractacions per compte d'altri, per tant, no resol aquest mal enquadrament perquè no entra en els indicis de laboralitat. A més, les condicions laborals que estableix són tan bàsiques, que a vegades estan per sota del nostre Estatut dels Treballadors, per exemple en la informació del calendari, horari i temps de treball o en el període de prova.

Allò que sí que és positiu, és que es determini que si els Estats autoritzen l'ús de contractes a demanda o similars, limitin el seu ús i durada i que hi hagi la presumpció d'existència d'un contracte de treball amb una quantitat mínima d'hores pagades. També ho és la protecció contra l'acomiadament i la càrrega de la prova que recau sobre l'empresari, sempre que això pugui ser extensiu als falsos autònoms ja que actualment algunes sentències dictaminen en contra dels treballadors i treballadores perquè els obliguen a provar que efectivament existeix una relació laboral.

5. Europa com a eina per governar la globalització i posar-la al servei de les persones

Europa ha de cosir encara les profundes cicatrius que va deixar la gran crisi econòmica i financera en el propi sistema democràtic i en la percepció dels drets i les llibertats individuals i col·lectives. Això ha d'anar acompanyat d'una profunda aposta ètica i política per la construcció d'una altra Europa. Una Europa basada en la democràcia i en els drets dels treballadors i dels pobles. Basada en la igualtat i la justícia social, i bel·ligerant contra totes les guerres que provoquen el caos, la destrucció, i el reguitzell intolerable de drames humans que acompanya tot conflicte bèl·lic. Una Europa, en definitiva, en què les lleis del mercat no vagin per sobre dels drets democràtics de la ciutadania, ni defugin del control democràtic dels parlaments.

Hem de defensar la democràcia i el model social europeu, la fita més importat del segle passat, basada en la pau, els drets humans, laborals, socials i mediambientals, en condicions de vida i de treball justes i equitatives, que incloguin serveis públics i sistemes educatius de qualitat.

Europa ha de ser regida per una nova política econòmica, progressista i sostenible, amb augments salarials a l'alça entre països i sectors, ocupació amb llocs de treball de qualitat i una reducció del temps de treball sense retallades salarials i control dels acords sobre el temps de treball; defensa i ampliació dels drets de la població treballadora, la protecció social i els serveis públics; reactivació del diàleg social, enfortiment de la negociació col·lectiva, ampliació del seu àmbit d'aplicació i foment de la participació dels treballadors; transició justa, globalització sostenible; mobilitat justa i una política comuna migratòria i d'asil basada en el respecte dels drets i la igualtat de tracte.

6. La crisi del model d'acollida i la pèrdua de valors de la UE

L'auge del nacionalisme populista i autoritarisme a Europa està imposant una representació negativa de la immigració i l'asil. L'adopció de polítiques restrictives i hostils que estan sobrepassant principis i consideracions morals i també el dret, són una pràctica en molts països europeus. Però l'enduriment de les polítiques d'immigració i asil no està sent privatiu de governs amb presència de forces populistes, ja que també participen d'aquest posicionament governs moderats presidits per partits majoritaris que semblen experimentar una inclinació cap als postulats dels partits antiimmigració (sobretot en períodes de campanya electoral). Així, en els últims anys veiem una tendència cap al rebuig de polítiques d'acollida, una ofensiva contra la immigració irregular o no autoritzada i la degradació dels estàndards d'asil i els valors de la UE.

Davant de les persones sol·licitants d'asil, Europa adopta com resposta l'externalització de les fronteres: un conjunt de pràctiques orientades a evitar com sigui l'arribada de persones refugiades. En el control de fluxos migratoris desplaça part de la seva responsabilitat a tercers països, mitjançant la celebració d'acords de cooperació condicionada. Europa està minada de fronteres. A l'interior, el discurs imperant serveix per provocar por i genera l'amenaça constant que qualsevol persona que vingui de fora és un risc que ve a canviar la nostra cultura i les nostres arrels. Això genera tant un problema de seguretat com d'identitat.

Milers de persones continuen trobant la mort al mar Mediterrani. Es criminalitza i jutja les organitzacions que intenten salvar vides. Europa ha de tornar als seus principis fundacionals. La solució no ha de ser de cap altra mena. El rescat de persones, l'acollida de les refugiades, ha de ser una obligació d'Europa. Cal una política d'immigració i asil conjunta que superi els interessos estatals i que s'abordi com un repte global. Cal continuar treballant per erradicar els discursos i atacs racistes i xenòfobs que pretenen la fractura de la convivència i la cohesió social.

7. La Confederació Europea de Sindicats: l'eina al nostre abast per reformar el nostre continent en l'àmbit laboral i social

La Confederació Europea de Sindicats (CES) és la nostra eina d'acció d'àmbit europeu. En el seu darrer congrés a Viena, el maig de 2019 —i on es va escollir al secretari general de la UGT, Pepe Álvarez, com a vicepresident de la CES— es van establir les següents prioritats en el seu pla d'acció per a la consecució d'un contracte social renovat per a Europa, a través de:

- Un protocol de progrés social, que atorgui a treballadors i treballadores, als sindicats i als drets socials un estatus prioritari, que haurà d'incloure's als tractats i aplicar-se a través de la legislació i la política de la UE.

- 1 • Rellançar un pla extraordinari per a un augment de la inversió pública i privada
2 en la creació d'ocupació de qualitat a tots els sectors de l'economia i la inversió
3 pública en servis públics, béns públics i protecció social.
- 4 • Revisar la governança econòmica de la UE, el Semestre europeu, la Unió
5 Monetària Europea i el pressupost de la UE per promoure la justícia social, la
6 inversió favorable a la ocupació, el creixement sostenible, la fiscalitat justa i
7 progressiva i el benestar de les persones, tot això com a objectiu de les
8 polítiques econòmiques de la UE.
- 9 • Reconstruir el model social europeu, reforçant i aplicant els principis del Pilar
10 europeu de drets socials mitjançant polítiques, legislació, regulació social,
11 convenis col·lectius i mesures sòlides de redistribució i convergència a l'alça.
- 12 • Reforçar el diàleg social bipartit i tripartit d'àmbit europeu, nacional i sectorial,
13 mitjançant la millora de la legislació, les polítiques, els acords i el finançament
14 per al desenvolupament de les capacitats.
- 15 • Una associació per a la negociació col·lectiva, per assolir un augment general
16 dels salaris i una convergència a l'alça dels salaris i les condicions de treball
17 per a tothom. L'associació hauria de donar lloc a recomanacions del Consell i
18 possiblement a una directiva marc, per reforçar i construir una negociació
19 col·lectiva nacional autònoma i més forta i drets laborals i sindicals a cada Estat
20 membre de la UE.
- 21 • Més esforços per assolir la igualtat de gènere a la feina i a la societat, amb
22 legislació i polítiques que abordin totes les formes de discriminació, en
23 particular la bretxa salarial de gènere.
- 24 • Una acció urgent davant la crisi climàtica, la digitalització, l'automatització i la
25 globalització amb una transició justa que, mitjançant la legislació, les mesures
26 polítiques i els fons específics de la UE, el diàleg social i la negociació
27 col·lectiva, garanteixi que ningú es queda enrere.
- 28 • Una reforma del dret de la competència, del dret de societats i nova legislació
29 sobre la diligència deguda i les cadenes de subministrament al mercat únic,
30 amb la fi de garantir el ple respecte dels drets socials, laborals i sindicals.
- 31 • Una reforma de la legislació de la UE sobre informació i consulta, representació
32 a nivell de consell d'administració i comitès d'empresa europeus, millorant la
33 participació de treballadors i treballadores en el lloc de treball i en el canvi i la
34 reestructuració de l'economia.
- 35 • Configurar el futur del treball amb marcs jurídics de la UE per reduir l'ocupació
36 precària i incerta, ampliar els drets i la protecció dels treballadors a les noves
37 formes de treball, posar fi al dúmping salarial i social i construir una mobilitat
38 justa de treballadors i treballadores i la igualtat de tracte.
- 39 • Fer de l'aprenentatge permanent i del dret a la formació una realitat per a
40 tothom a través d'una iniciativa legislativa de la UE.
- 41 • Augmentar l'acció per construir una agenda europea justa i sostenible per a la
42 migració, la globalització, el comerç internacional i les polítiques exteriors i de
43 veïnatge, també mitjançant de la plena aplicació a Europa de l'Agenda 2030 i

1 dels altres tractats i instruments de Nacions Unides, inclosos als convenis de
2 l'OIT.

3 4 **CAPÍTOL 2 – DRETS POLÍTICS, DEMOCRÀTICS I SOCIALS**

5 6 **1. Diàleg polític**

7 8 **Solucions polítiques als conflictes polítics**

9
10 A Catalunya hem conviscut en la darrera dècada amb una forta crisi política, que
11 ha anat en paral·lel amb la crisi econòmica i social, i al final totes elles s'han
12 suma't en una gran crisi econòmica, social i política. Davant d'això, les respostes
13 dels governs des del punt de vista econòmic i social van ser les retallades, i des
14 del punt de vista polític, el bloqueig i la no negociació, especialment per part del
15 govern del PP.

16
17 La majoria absoluta del partit popular i les seves actuacions que en cap cas
18 anaven encaminades a buscar una solució, ans al contrari, van donar lloc a que el
19 conflicte polític entre el Govern espanyol i el Govern català desencadenés en una
20 situació insostenible que ha tingut com a resultat una situació de conflicte social.

21
22 La desproporció en les actuacions dels cossos de seguretat per intentar impedir la
23 celebració del referèndum de l'1 d'octubre de 2017 l'hem condemnada des de la
24 UGT de Catalunya i va posar de manifest les nefastes conseqüències de la falta
25 de diàleg i de solucions polítiques.

26
27 Es va arribar a aquesta situació per l'absoluta manca de diàleg d'ambdós governs
28 per fer front a la situació, al Govern de Catalunya amb la declaració unilateral i el
29 Govern de l'Estat aprovant el 155. Ambdues decisions, lluny de solucionar el
30 problema, l'han aguditzat i és per això que des de la UGT de Catalunya hem exigit
31 responsabilitats a totes dues parts, i manifestat de manera reiterada que la solució
32 al conflicte no ha de ser imposada per part dels actors sinó que ha de ser fruit del
33 diàleg i la negociació.

34
35 La decisió de judicialitzar el conflicte polític no ha fet més que aguditzar-lo i
36 allunyar encara més el diàleg i una solució que ha de ser política i no judicial.

37
38 La judicialització del conflicte polític a Catalunya i, concretament, el judici al
39 Tribunal Suprem que ha culminat amb una sentència condemnatòria, punt al qual
40 mai no s'hauria d'haver arribat, és la màxima evidència del procés de
41 judicialització de la política.

1 Des de la UGT de Catalunya hem manifestat el nostre desacord amb la sentència,
2 que no resol el conflicte polític, i hem denunciat la injustícia a la qual s'enfronten
3 totes les persones condemnades a presó.

4
5 Hem denunciat les conseqüències greus que aquesta sentència té sobre els drets
6 polítics de la ciutadania i els drets de manifestació, d'expressió, de lliure
7 associació i de dissidència política, i que suposa un retrocés per a la qualitat
8 democràtica de la nostra societat.

9
10 Davant d'aquesta situació, la UGT de Catalunya treballarem per la llibertat de les
11 persones condemnades des d'amplis espais de consensos socials i polítics a
12 Catalunya i Espanya, i per trobar solucions individuals i/o col·lectives a la situació
13 de presó.

14
15 Ens trobem immersos en una situació política excepcional la solució de la qual ha
16 de passar pel diàleg i la negociació. Creiem fermament que cal trobar el camí de
17 la política i posar fi a la judicialització d'un conflicte polític.

18
19 Cal reforçar la cohesió i la convivència al nostre país des de la fermesa en les
20 reivindicacions dels drets democràtics i les llibertats.

21
22 Des de la UGT de Catalunya treballarem per la cohesió social, els drets
23 fonamentals dels ciutadans i ciutadanes i per assegurar els drets laborals dels
24 treballadors i treballadores. Aquesta ha de ser la nostra millor contribució al futur
25 del nostre país.

26
27 A la vegada, continuarem exigim que en un context de crisi institucional no es
28 deixin de banda els drets laborals i socials, la garantia de l'estat del benestar i
29 dels serveis públics. És necessari trobar una solució política que restableixi el
30 funcionament ordinari de les institucions per poder canalitzar les reivindicacions
31 del conjunt de la ciutadania.

32
33 La diversitat i la pluralitat de la societat catalana constitueixen la més gran riquesa
34 que té el país si estan inscrites en un marc de convivència democràtica.

35
36 La pluralitat és un dels pilars del nostre sindicat i és per això que manifestem el
37 nostre ferm compromís de defensar-la, reivindicar-la i fomentar-la.

38 39 **El dret a decidir com a element nuclear**

40
41 Catalunya ha viscut els darrers anys amb una forta convulsió política, que ha anat
42 en paral·lel amb la crisi econòmica, social i democràtica.

1 Des de la Sentència del Tribunal Constitucional que decapitava l'Estatut (STC
2 31/2010), una part important de la societat catalana s'ha organitzat al voltant
3 d'organitzacions civils per reivindicar un encaix diferent per al nostre país,
4 protestes que s'han vist acompanyades d'una forta pressió de la ciutadania en
5 forma de protesta pacífica, com les dels darrers 11 de Setembre.

6
7 El 9 de novembre de 2014 el Govern de Catalunya consultava a la ciutadania sota
8 l'empara d'una Llei pròpia de consultes no referendàries. La participació fou
9 massiva, deixant constància que la gent, més enllà de la seva opció, exigia ser
10 preguntada.

11
12 L'1 d'octubre de 2017, tot i la prohibició del Tribunal Constitucional, va tenir lloc un
13 referèndum amb una participació d'una part molt important de la ciutadania de
14 Catalunya. Aquest va marcar un abans i un després a la política catalana i
15 espanyola i va constituir un moment determinant per al conflicte polític amb
16 conseqüències encara avui no resoltes.

17
18 Les diferents propostes que es debaten sobre quina ha de ser la relació entre
19 Catalunya amb l'Estat —federalisme, independència, autonomisme...— són
20 opcions que, tal com hem manifestat i reivindicat des de la UGT de Catalunya,
21 han de respectar el dret a decidir dels ciutadans i ciutadanes del nostre país.

22
23 Per a la UGT de Catalunya el binomi avenç social i nacional és indissociable. Una
24 societat democràtica i madura implica els seus ciutadans i ciutadanes en les grans
25 decisions estratègiques i de futur. Per a la nostra organització, el debat sobre
26 quina Catalunya volem, quines polítiques cal prioritzar i portar a terme per
27 construir una societat més justa i igualitària, quin model de país volem i amb qui
28 volem viure, és una reflexió paral·lela i que ha de ser feta amb serenitat,
29 conscients que afecta tota la ciutadania. A la nostra organització tenim molt clar
30 que la ruptura i la confrontació social no poden ser el resultat d'aquestes decisions
31 estratègiques i de futur. És sota aquests paràmetres que el dret a decidir s'erigeix
32 com la pedra angular d'una ciutadania compromesa en aquests dos eixos. Massa
33 vegades la ciutadania entrega el seu vot a candidatures que posteriorment no
34 executen les matèries que portaven en el seu programa electoral. Per això, en un
35 primer pla ha de poder decidir quines són les polítiques que cal prioritzar per tal
36 de poder viure millor i, en un segon terme, en quin model de país es vol viure.

37
38 Pel que fa al primer, el nostre ordenament legislatiu contempla un variat ventall de
39 possibilitats per a la participació directa dels ciutadans i ciutadanes en l'elaboració
40 de les lleis. Les iniciatives legislatives populars i les consultes populars són
41 mecanismes que s'usaran sindicalment per dur les nostres iniciatives al Parlament
42 i al Congrés dels Diputats.

43

1 En segon terme, el debat sobre l'encaix de Catalunya i Espanya és un tema viu i
2 no resolt de l'Estat de les autonomies.

3
4 Davant d'aquest escenari, la UGT de Catalunya aposta per un respecte
5 escrupolós a la lliure determinació dels pobles. Cal que siguin els ciutadans i les
6 ciutadanes, per mitjà de procediments democràtics acordats, els qui puguin
7 decidir el model de país en què volem viure. El dret a vot és la màxima expressió
8 d'una societat democràtica i dinàmica que en cada episodi i moment de la història
9 interpel·la els ciutadans i les ciutadanes per escollir el seu futur.

10
11 El dret a decidir, però, no es configura com un dret monolític només enfocat a les
12 relacions amb l'Estat. Ha de ser, també, el nexce d'unió entre una ciutadania que
13 reclama més poder de codecisió en matèries importants i uns centres de decisió
14 polítics cada cop més allunyats.

15 Unes aspiracions que, fins al moment, no han rebut cap més resposta que la
16 negativa de les principals forces polítiques i les institucions espanyoles, però que
17 ja ha tingut una conseqüència, que és l'obertura del debat al voltant de la reforma
18 de la Constitució i el debat sobre les necessitats d'un nou sistema de finançament
19 per a Catalunya. Un debat, aquest últim, al qual s'han afegit altres territoris, com
20 ara el País Valencià i la mateixa Comunitat de Madrid.

21
22 El cicle electoral, sens dubte, ha deixat sobre la taula un escenari en què la
23 política d'imposició de majories parlamentàries ha donat pas, necessàriament, a la
24 política del diàleg, la negociació i l'entesa entre les diferents forces polítiques. Un
25 escenari que alguns interpretaran com d'inestabilitat i poc propici a la governança,
26 però que lluny d'això, representarà un escenari d'oportunitat per a la integració
27 des de la pluralitat de sensibilitats socials i polítiques que fins ara han estat
28 foragitades de la política espanyola.

29
30 La mesa bilateral de diàleg, negociació i acord que subscriu l'acord d'investidura
31 del Govern d'Espanya, és una oportunitat per desbloquejar el conflicte i avançar
32 en el diàleg i la negociació de les diferents propostes que han de portar a la
33 solució del conflicte polític, solució que haurà de comptar amb un suport ampli de
34 la ciutadania de Catalunya.

35 36 **Un concert econòmic al servei de l'estat del benestar**

37
38 La situació d'ofec econòmic que pateix Catalunya al llarg dels anys requereix una
39 solució urgent. Aquest fet ha afavorit que alguns, de manera oportunista, hagin
40 utilitzat els problemes econòmics del país per canviar el model de gestió del
41 nostre estat del benestar en benefici propi, fet que ja vàrem denunciar des de la
42 UGT de Catalunya.

1 Requerim un sistema de finançament propi que garanteixi l'estat del benestar. En
2 aquest sentit, apostem per un concert econòmic ampli i de consens, que permeti,
3 mitjançant una agència tributària, gestionar, recaptar, inspeccionar i legislar sobre
4 els impostos recaptats a casa nostra, que haurien de garantir el sosteniment bàsic
5 del nostre estat del benestar.

6
7 **Ara més que mai, la llengua com a eina de cohesió social**

8
9 Catalunya és un país de paisatges plurilingües en la mesura que rep i acull
10 constantment persones d'arreu del món. Les més de tres-centes llengües que s'hi
11 parlen són bona mostra de la riquesa cultural i lingüística amb què compta.
12 Alhora, està immersa en una transformació tecnològica global que irromp
13 directament en el món del treball i en la nostra vida quotidiana, i afegeix un repte
14 més en la supervivència de les llengües petites i mitjanes, com és el cas de la
15 catalana.

16
17 En aquest context, que es conforma a alta velocitat, ara més que mai cal que el
18 català continuï sent un punt de trobada, l'instrument de cohesió social i la llengua
19 comuna que el nostre sindicat sempre ha reclamat.

20
21 Per això, rebutgem els discursos contraris al foment de la llengua catalana
22 alimentats en els darrers anys des de l'anticatalanisme i la ultradreta, i que han
23 posat en qüestió la gran eina cohesionadora que ha fet que avui la gran majoria
24 de la població de casa nostra entengui el català: la immersió lingüística a l'escola.

25
26 No podem renunciar de cap de les maneres al patrimoni lingüístic amb què
27 compta Catalunya, i la primera condició per mantenir-lo és que el català continuï
28 essent la llengua vehicular a l'ensenyament, tal com van plantejar a primers dels
29 anys vuitanta una colla de mestres i pedagogs quan van veure la necessitat
30 d'estendre'l al conjunt de la població acabada d'arribar a Catalunya i evitar la
31 segregació dels alumnes per raó de llengua. Només d'aquesta manera l'alumnat
32 podrà desenvolupar competències, com a mínim, bilingües.

33
34 Continuem reclamant una administració que mantingui la llengua catalana com a
35 idioma vehicular preferent i que vetlli perquè ningú sigui discriminat per raó de
36 llengua. Perquè aquesta és una de les millors formes, i així ha quedat demostrat,
37 de fer del català un element bàsic de cohesió i de convivència, des de la
38 normalitat i lluny de la confrontació.

39
40 També hem de reclamar, ara més que mai, l'oficialitat del català a les institucions
41 europees. Si volem poder fer servir plenament el català en el nostre dia a dia, si
42 volem que la llengua catalana tingui plena validesa jurídica, s'incorpori plenament
43 en les tecnologies de la informació, la traducció automàtica i el reconeixement de

1 veu, i pugui desenvolupar-se amb la normalitat que li pertoca en els circuits
2 comercials, és fonamental tenir l'estatus de llengua oficial a la Unió Europea.

3
4 És l'hora, doncs, de defensar sense embuts un model lingüístic cohesionador en
5 tots els àmbits. Cal estar amatents i refermar el compromís de la nostra
6 organització en la defensa del català des de tots els espais i en tots els terrenys,
7 especialment en el sociolaboral i en el de l'ensenyament.

8
9 Per tot plegat, cal l'acció conjunta en l'entorn laboral, en primer lloc des de la base
10 del teixit sindical, promovent l'ús del català a les empreses a través de la nostra
11 àmplia xarxa: seccions sindicals, sectors, comitès nacionals, organismes... No
12 podem deixar el model lingüístic de l'àmbit socioeconòmic només en mans del
13 poder empresarial i econòmic. Cal reforçar l'actitud de compromís cap a la llengua
14 catalana, perquè no vegem relegats els nostres drets lingüístics en tant que
15 treballadors i treballadores, alhora que persones consumidores. És imprescindible
16 adoptar un compromís lingüístic des de baix, perquè el dret a usar el català a la
17 feina no es conserva si no es defensa.

18
19 En segon lloc, cal que continuem implicant-nos activament des de la nostra
20 organització en l'impuls de la llengua. A través dels nostres organismes arrelats
21 entre el jovent, les persones d'origen immigrant, els treballadors i treballadores
22 assalariats o autònoms, hem de ser còmplices per acostar el català en tots els
23 àmbits als quals arribem.

24
25 Per últim, és igualment necessari el treball en xarxa amb les associacions
26 professionals que lluiten específicament per la defensa de la llengua en aquells
27 camps on encara troba dificultats, com ara la justícia, molt especialment, la
28 restauració, el comerç o la sanitat.

29 **2. Llibertats públiques i sindicals. A l'ofensiva pels nostres drets civils**

30
31
32 En els darrers anys hem assistit a una sèrie de fets que retallen drets i llibertats
33 fonamentals afavorits per l'aprovació de la Llei de seguretat ciutadana, coneguda
34 com a llei mordassa, i per la reforma del Codi Penal, que criminalitza facultats
35 essencials per exercir el dret de vaga. S'han incorporat noves restriccions a
36 l'exercici de drets fonamentals i s'han retallat les llibertats democràtiques amb
37 l'únic objectiu de fer callar la ciutadania i la protesta social.

38
39 El govern del Partit Popular ha pretès emmordassar l'acció de protesta i
40 reivindicació al carrer davant d'una situació de desigualtat insostenible. S'ha
41 pretès convertir el conflicte social o laboral en un continu conflicte d'ordre públic;
42 s'ha avançat en una nova política penal basada en l'exclusió social; s'han limitat
43 les llibertats ciutadanes i, lluny d'oferir vies d'integració i d'expressió articulada
44 dels conflictes socials, s'ha optat per l'acció repressiva.

1 Hem assistit a una escalada en l'ús d'instruments judicials que, en el marc d'un
2 sistema polític democràtic, persegueixen silenciar la crítica.

3
4 Dirigents polítics, líders d'entitats i "manifestants", han patit o estan patint una
5 presó preventiva que entenem que no està justificada. Per aquest motiu,
6 reclamem que es limiti l'ús de la presó provisional.

7
8 Davant d'això, a la UGT de Catalunya mantenim el nostre ferm compromís de
9 defensar els drets i llibertats de les persones.

10

11 **Derogació de la Llei Mordassa**

12

13 És urgent derogar la Llei orgànica 4/2015, de 30 de març, de protecció de la
14 seguretat ciutadana (Llei mordassa), que limita drets fonamentals com el dret a la
15 llibertat d'expressió, de manifestació i de vaga.

16

17 Aquesta Llei, aprovada pel PP i que va entrar en vigor el juny de 2015, suposa un
18 error gravíssim en establir restriccions a l'exercici de drets fonamentals i retallar
19 llibertats democràtiques per fer callar la protesta social, cosa que és pròpia de
20 governs autoritaris.

21

22 La llei mordassa ha suposat un toc d'autoritarisme davant d'una situació en què la
23 immensa majoria de la societat reivindica més llibertat, més diàleg i que es canviïn
24 les polítiques per poder repartir la riquesa i recuperar l'ocupació.

25

26 El sindicat ja s'ha manifestat en nombroses ocasions contra una norma que pretén
27 convertir el conflicte social o laboral en un continu conflicte d'ordre públic, que
28 limita les llibertats i que, lluny d'oferir vies d'integració i d'expressió dels conflictes
29 socials, opta per l'acció repressiva.

30

31 La mateixa Comissió Europea ja va retreure al Govern d'Espanya la "desmesura
32 d'aquesta Llei i l'impacte negatiu que tindria sobre els drets de les persones", però
33 el Govern ha continuat donant suport a un text que constitueix una reculada sense
34 precedents en la història democràtica del nostre país.

35 **Reforma del codi penal. Derogació de l'article 315.3**

36

37 És urgent i necessari derogar l'actual article 315.3 del Codi Penal, així com la
38 modificació de l'article 172 sobre el delictes de coaccions. L'article 315 ha de
39 protegir la relació col·lectiva de treball i el dret de vaga, i no pot ser utilitzat per
40 criminalitzar l'actuació no violenta dels piquets en una vaga les funcions dels quals
41 formen part del contingut essencial d'un dret fonamental com és el dret a vaga.

42

1 Cal recordar que l'article 315.3 va ser redactat durant la dictadura de Franco i que
2 portava sense aplicar-se des de llavors fins a les últimes vagues generals.

3
4 La reforma d'aquest article tenia com a objectiu l'habilitació de criteris
5 interpretatius específics contra l'activitat sindical. Configura un tipus penal que
6 interfereix en l'aplicació de la doctrina jurisprudencial sobre els requisits del delictes
7 de coaccions per sancionar per aquesta via qualsevol incident o altercat en el
8 desenvolupament d'un vaga, encara que no generi danys ni risc per a persones o
9 béns; agreuja les penes derivades del delictes genèric de coaccions; i opera en la
10 pràctica com un tipus especial agreujat, pel mer fet d'exercir un dret fonamental,
11 contradient flagrantment la doctrina constitucional.

12
13 La Fiscalia ha recorregut amb freqüència en els últims temps a l'aplicació d'aquest
14 article i, com a conseqüència, més de quatre-cents sindicalistes estan en situació
15 processal o acusats de diversos actes per exercir el seu legítim dret a la vaga.

16
17 És imprescindible una adequació legislativa, a través del lliure normatiu
18 corresponent, que permeti suprimir, sense més, qualsevol criminalització del dret
19 de vaga que està sent durament qüestionat a Espanya.

20 **Manifestar-se no és un delictes**

21
22 Repressió. Aquesta paraula que creïem foragitada del nostre vocabulari, hem vist
23 com ha tornat arran de les darreres vagues generals i manifestacions. Han sigut
24 centenars de companys i companyes que han vist com la seva participació als
25 piquets acabava en un jutjat penal. Així, en paral·lel a la campanya mediàtica de
26 desprestigi dels sindicats presentant-nos com a organitzacions gairebé mafioses,
27 amb l'únic propòsit de desacreditar-nos socialment, s'ha afegit el front judicial,
28 amb el processament de més de quatre-cents sindicalistes per exercir el dret de
29 vaga. Aquesta situació, inèdita en la democràcia del nostre país, ens transporta
30 directament a l'època franquista, com queda acreditat amb la utilització de l'article
31 315.3 del Codi Penal, que és en realitat una transposició de la legislació existent
32 en aquells anys que criminalitzava els treballadors i les treballadores per exercir el
33 dret de vaga. Exigim la derogació d'aquest article i l'anul·lació de tots els
34 procediments judicials emparats en aquesta norma.

35
36 La UGT de Catalunya reafirma el seu compromís amb la defensa de les llibertats
37 aconseguides i contra la limitació de drets fonamentals com el dret a la llibertat
38 d'expressió, de manifestació i de vaga a través de la llei mordassa i de diferents
39 canvis legislatius.

40
41 L'ofensiva penal contra el dret de vaga i la criminalització de la llibertat sindical,
42 constitueixen una reculada sense precedents en la recent història del nostre país,
43 com ho demostren els més de seixanta processos oberts a centenars de
44 sindicalistes pel mer fet d'exercir el dret constitucional de vaga; es posen traves,

1 en molts casos insalvables, per accedir en igualtat de condicions a l'acció de la
2 justícia; en definitiva, es produeix una radical involució de drets i llibertats
3 democràtiques.

4
5 Aquesta persecució del dret de vaga, forma part d'una campanya del Govern del
6 PP, en l'anterior legislatura, a través de la Fiscalia General de l'Estat i mitjançant
7 mesures legislatives contra les llibertats ciutadanes, així com un atac continu i
8 sistemàtic a tot el moviment sindical.

9
10 És per tot això que la UGT de Catalunya exigim exonerar tots els treballadors i
11 treballadores processats i/o condemnats per participar en una vaga, eliminant els
12 expedients que se'ls han obert i prendre totes les mesures legals necessàries,
13 indults inclosos, per tancar tots els procediments.

14 15 **3. Teixint sinergies amb la societat civil organitzada**

16
17 La societat civil catalana sempre ha destacat pel seu dinamisme i el seu
18 compromís amb l'avenç social i nacional de Catalunya.

19
20 A poc a poc, aquesta societat civil s'ha anat adaptant als nous temps i adquirint
21 noves formes. En aquests moments, al nostre país conviuen una gran amalgama
22 d'associacions i entitats, marees, plataformes o moviments de persones que
23 comparteixen, algunes d'aquestes, amb el sindicalisme els mateixos valors i
24 objectius. Cal una aposta clara per la creació de sinergies amb les diferents
25 entitats ciutadanes que van sorgint arreu del nostre territori, que donen veu als qui
26 no la tenen, que enforteixen el nostre ideari davant de la destrucció dels qui tenen
27 el poder. El treball en xarxa és el que ens permetrà arribar a un nombre més gran
28 de ciutadans i ciutadanes, de treballadors i treballadores. El sindicat ha de
29 mantenir en equilibri i de manera transversal la política sindical i la política social,
30 entenent que no funcionen una sense l'altra. Necessitem nodrir l'entitat de
31 relacions amb altres entitats que permetin obrir-nos a la societat, canviant al
32 mateix ritme que ella.

33
34 Amb els anys han evolucionat les formes de mobilització. Aquestes ens han
35 permès d'arribar a més gent, gràcies a les noves tecnologies, i d'innovar per teixir
36 sinergies amb bona part de la població.

1 **CAPÍTOL 3 – L’ESTAT DEL BENESTAR: PATRIMONI SINDICAL**

2 3 **1. Finançament de l’estat del benestar: la distribució de la renda** 4 **(pressupostos socials)**

5 6 **Distribució de la renda justa i reducció de la pèrdua de la capacitat** 7 **adquisitiva de les famílies**

8
9 Des dels anys 80 del darrer segle, la desigualtat d’ingressos s’ha incrementat
10 arreu del món. A Europa, l’any 1980 el 10% de la població amb més ingressos
11 disposava del 28% del PIB mentre que el 2016 la seva part del pastís va créixer
12 fins al 34%. Aquest procés, que és de caràcter global, també s’ha donat a
13 Espanya i a Catalunya. L’agenda neoliberal i els processos d’acumulació de
14 capital i extracció de recursos des de baix cap a les elits nacionals i mundials,
15 estan fent augmentar la desigualtat i les bosses de pobresa al món, a Europa i
16 també a casa nostra.

17
18 Els beneficis creixen mentre la massa salarial perd pes dins la composició del
19 PIB. A Catalunya, el 2008 els salaris representaven un 50,1% del PIB mentre que
20 el 2018 representaven un 47,1%. Els beneficis, en canvi, han guanyat molt de
21 pes: el 2008 suposaven un 42,1% del PIB mentre que el 2018 representaven un
22 44,4%. Aquest repartiment cada cop més desigual de la riquesa nacional és fruit
23 de la creixent concentració de capital i de l’empobriment dels salaris, que han
24 perdut un 9,5% de capacitat adquisitiva des del 2008.

25
26 Ahora, l’estat del benestar ha estat un dels grans damnificats després de la Gran
27 Recessió. Els governs dels Estats, doblegats a les imposicions econòmiques i al
28 poder dels mercats, van triar el dogma de l’estabilitat pressupostària, aplicant
29 retallades i privatitzacions al sector públic. S’ha dit que no hi havia diners per a
30 salut, educació o serveis socials mentre es rescatava la banca i augmentava la
31 bretxa d’ingressos entre rics i pobres. L’estat del benestar ha quedat afeblit. Les
32 polítiques distributives com l’educació, les polítiques industrials, les de treball —
33 posant èmfasi en les polítiques salarials i de negociació col·lectiva— i la promoció
34 econòmica han quedat tocades, mentre les polítiques fiscals redistributives no
35 a compleixen el seu objectiu. La xarxa de seguretat i d’últim recurs és cada cop
36 més feble i deixa al descobert la fragilitat d’un sistema que pot enfonsar-se encara
37 més davant la possibilitat d’una potencial nova crisi o recessió.

38
39 Com a sindicat de classe i combatiu, la UGT de Catalunya lluitarà per aconseguir
40 una distribució de la riquesa més equitativa i una fiscalitat suficient per assegurar
41 la sostenibilitat i millora de l’estat de benestar, garantia d’igualtat i estabilitat
42 econòmica i social.

1 **Assoliment d'un sistema fiscal suficient, just i progressiu**

2
3 Per a la UGT de Catalunya el sistema fiscal espanyol i català hauria d'estar basat
4 en la progressivitat, la suficiència de recursos i la justícia social. Lluny d'això, les
5 diferents reformes fiscals dutes a terme per governs de tots colors tant a Espanya
6 com a Catalunya, han fet dels sistemes fiscals català i espanyol uns sistemes amb
7 menys capacitat recaptatòria i més regressius a través dels quals no paga més
8 qui més té i on cada cop es grava més la classe treballadora i menys el capital.

9
10 La pressió fiscal a Espanya se situava el 2017 en un 34,2%, molt per sota de
11 països com Dinamarca, Bèlgica o França, on la pressió supera amb escreix el
12 46%, i també per sota de la mitjana de la UE, que va ser del 40%. L'Estat
13 espanyol, per tant, ingressa molts menys recursos del que potencialment podria
14 ingressar si recaptés, com a mínim, el 40% de la riquesa que genera tal com es fa
15 de mitjana a Europa. I, a menys ingressos, menys capacitat de despesa.

16
17 Les persones amb rendes provinents del capital —de grans herències, propietats
18 immobiliàries, accions a empreses de gran capital— tributen molt menys que la
19 immensa part de la ciutadania que paga els seus impostos principalment a través
20 dels salaris i el consum. A l'IRPF, el capital tributa molt menys que els salaris i
21 rendes del treball; gràcies a les deduccions i baixada de tipus impositius,
22 l'administració recapta cada cop menys per l'impost de societats; l'impost sobre el
23 patrimoni s'ha mantingut temporalment i de manera testimonial i l'impost sobre
24 successions i donacions ha perdut moltíssima capacitat recaptatòria, per posar
25 alguns exemples de darreres reformes fiscals. Els principals grans beneficiaris
26 d'aquestes reformes han estat els grans tenidors de capital.

27
28 És necessari i urgent que les rendes del capital estiguin més gravades que no pas
29 les del treball i que els impostos indirectes deixin de créixer. Cal una revisió de
30 tots els beneficis fiscals del sistema, una modificació de l'impost sobre societats
31 per aproximar el tipus efectiu al real, la recuperació de l'impost sobre el patrimoni i
32 la reintroducció de l'impost sobre successions en la seva totalitat. Igualment, cal
33 gravar les SICAVS, crear impostos que recaiguin sobre la riquesa i fer de la lluita
34 contra el frau fiscal i l'evasió un buc insígnia de qualsevol govern.

35 36 **Lluita contra el frau fiscal**

37
38 A escala global, el capital també s'escapa de pagar impostos en el seu procés de
39 creixement. L'existència de paradisos fiscals i les laxes normatives internacionals
40 permeten a les grans empreses i fortunes eludir i evadir impostos amb facilitat.
41 S'estima que el frau fiscal a Espanya suposa un 22,1% del seu PIB i que el 70%
42 d'aquest frau el duen a terme les grans empreses i fortunes, la qual cosa
43 contribueix enormement a la injustícia social que suposa que no pagui més qui té
44 més.

1 Per poder combatre-ho, necessitem tenir una administració compromesa amb la
2 lluita contra aquesta xacra que disminueix les aportacions a les arques públiques,
3 una administració que incideixi en la desaparició dels paradisos fiscals i obrir el
4 debat sobre una necessària cooperació internacional en temes fiscals. En aquest
5 sentit, cal incrementar el nombre d'inspectors fiscals amb una planificació
6 estructurada de treball fins a arribar als nivells de la UE i establir fórmules de
7 coordinació i col·laboració a tots els nivells d'agències tributàries. Igualment, s'han
8 d'incrementar els tipus penals relatius al delicte fiscal, fer un seguiment permanent
9 sobretot de grans empreses i desenvolupar eines de pedagogia fiscal.

10

11 **2. Els quatre pilars de l'estat del benestar**

12

13 El nostre estat del benestar arrossega encara molts components que estaven
14 dissenyats per a una societat i economia del passat. Les polítiques de retallades,
15 la contenció de la despesa social, els efectes de la globalització i un mercat de
16 treball destacat per una elevada temporalitat i desocupació, reafirmen que
17 necessitem renovar els compromisos del nostre model de protecció social.

18

19 Molts dels reptes que tenia, continuen desatesos, i n'han anat sorgit de nous que
20 necessitaven polítiques adaptades i noves despeses. I en un moment en què s'ha
21 limitat molt la despesa, tampoc s'ha acabat de donar resposta a aquests nous
22 reptes. En molts casos, així, la ciutadania no percep que l'estat del benestar els
23 estigui atenent, i fins i tot el desaprova quan veu que les polítiques socials es
24 focalitzen en grups determinats, els que són més vulnerables i que no semblen
25 contribuir al sistema. I, d'aquesta manera, amb populismes, s'està posant en perill
26 el nostre estat del benestar.

27

28 Els quatre pilars sobre els quals hem sustentat el nostre estat del benestar han
29 estat la salut, l'educació, les pensions i els serveis socials. Aquest últim, poc
30 desenvolupat i el que ha estat més privatitzat, no garanteix la universalitat ni la
31 igualtat d'oportunitats. I és aquest pilar, els serveis socials, que ens urgeix
32 desplegar, i vertebrar polítiques que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i
33 laboral, que atenguin adequadament la tercera edat, que facilitin la promoció i
34 l'autonomia de les persones amb discapacitat i/o dependència, que donin
35 resposta a les necessitats de qualificació i de protecció de les persones que han
36 estat expulsades del mercat de treball i que siguin eficients en la promoció de la
37 igualtat d'oportunitats i en la reducció de les desigualtats.

38

39 En l'impuls d'aquests compromisos, no podem limitar-nos a restriccions
40 pressupostàries. Tenim la certesa que la despesa social és inversió social i
41 generadora de creixement econòmic, i que, a més, és necessària per al
42 desenvolupament i promoció dels drets socials per a tota la ciutadania.

43

1 **Salut**

2

3 ***Accés a una sanitat universal i gratuïta en igualtat de condicions per a tota***
4 ***la ciutadania***

5

6 Pel que fa a la sanitat, cal que assegurem l'accés en igualtat de condicions a tota
7 la ciutadania, a la vegada que cal aprofundir en la prevenció. Durant la crisi
8 econòmica s'ha posat en seriós risc el sistema, amb les retallades en inversions,
9 condicions laborals i dotació de personal. Són els professionals els que han
10 garantit la continuïtat del model. Cal que revertim les privatitzacions i que ens
11 assegurem una sanitat en què la governança sigui 100% pública.

12

13 Cal exigir els recursos necessaris per fer que tota la ciutadania pugui ser atesa
14 pels serveis públics de salut de manera adequada, i per aquest motiu cal garantir
15 la cobertura adient de professionals arreu del territori, els recursos financers
16 necessaris per garantir una provisió adequada de serveis, així com unes bones
17 condicions laborals perquè les professionals de la salut puguin desenvolupar
18 adequadament la seva tasca.

19

20 També hem de demanar que s'implementi en el sistema sanitari l'abordament de
21 la salut de forma integral i amb perspectiva de gènere. S'han de tractar i abordar
22 les diferències entre les dones i els homes en la seva forma biològica i psicosocial
23 i en harmonia amb el medi ambient.

24

25 ***Reversió de les privatitzacions***

26

27 La crisi econòmica i l'infrafinançament crònic de la sanitat pública a casa nostra,
28 han estat clarament una excusa per canviar el model que regia el nostre sistema
29 sanitari. Sota el preconcepte d'insostenibilitat, s'ha optat per fer responsable la
30 ciutadania de la possible fallida del sistema al·legant males praxis, i s'ha instat la
31 població a buscar-se la vida a mútues privades. Les retallades han portat al límit
32 l'atenció primària i hospitalària, que ha sobreviscut gràcies al compromís dels
33 professionals. La privatització s'ha consumat en molts aspectes del sistema sota
34 diferents formes i paraigües, com ara les externalitzacions o les denominades
35 *aliances estratègiques*.

36

37 És en aquest sentit que la UGT de Catalunya defensa un model de governança
38 pública de la sanitat a casa nostra, que aturi totes les privatitzacions encobertes i
39 es basi en la transparència del sistema. Apostem per l'aturada de totes les
40 externalitzacions i derivacions.

41

42 Seguirem lluitant perquè es mantingui el dret bàsic i fonamental a la sanitat per a
43 tots els ciutadans i ciutadanes i per ampliar la cartera de serveis. Des de la nostra
44 organització, defensarem una assistència sanitària pública i universal d'accés en

1 condicions d'igualtat, que prioritzi la promoció de la salut i la prevenció de la
2 malaltia.

3
4 La UGT de Catalunya rebutgem qualsevol mètode de copagament, directe o
5 encobert, dels serveis. La sanitat s'ha de finançar mitjançant la via impostos, ja
6 que per a la UGT de Catalunya és l'única manera d'assegurar-ne l'efecte
7 redistribuïdor.

8 9 **Garantir la cobertura adient de professionals**

10
11 Tanmateix, continuarem defensant el principal actiu que té la sanitat pública a
12 casa nostra: els seus treballadors i treballadores. Seguirem treballant per
13 l'homogeneïtzació de les condicions laborals i salarials de tots els professionals
14 sanitaris que presten serveis, independentment de la titularitat de les empreses en
15 que els prestin.

16
17 La cobertura del diferents professionals ha d'arribar a tot el territori, de la mateixa
18 manera que s'ha de fomentar, mitjançant unes bones condicions laborals, que els
19 nostres treballadors i treballadores del sistema de salut es quedin a treballar a
20 Catalunya. Volem que es continuïn formant bons professionals a Catalunya, i que
21 aquests es quedin a treballar per a la ciutadania de Catalunya. Alhora que
22 reclamem mesures per a la retenció del talent, també hem d'assegurar la
23 cobertura de les diferents especialitats que el sector necessita, mitjançant la
24 coordinació amb les universitats, perquè formin especialistes preferiblement en
25 aquelles especialitats que el mercat requereix, ja sigui en medicina, infermeria o
26 altres.

27 28 **Educació**

29 30 ***Educació pública, universal, inclusiva, gratuïta i moderna, basada en*** 31 ***l'esperit crític***

32
33 L'educació és un pilar bàsic del nostre sistema, i ha de garantir la igualtat
34 d'oportunitats de tots els infants. S'ha d'assegurar la gratuïtat de tots els estudis
35 obligatoris, en el marc d'una escola inclusiva i moderna. La funció primordial del
36 nostre sistema educatiu, ha de ser la de fer créixer ciutadans i ciutadanes amb
37 esperit i pensament crític. Per a la UGT de Catalunya és imprescindible que la
38 funció social de l'educació no sigui altra que aquesta.

39
40 Així mateix apostem per la coeducació en les aules com la metodologia educativa
41 destinada a minimitzar els efectes i conseqüències d'una educació sexista sobre
42 els nens i les nenes.

1 L'educació és el pilar fonamental per aconseguir una societat cohesionada,
2 democràtica i lliure. Durant aquests anys de retallades, el sistema educatiu ha
3 patit ofensives importants que han pogut comprometre la seva funció social i la
4 seva qualitat. En aquest sentit, seguirem reclamant una inversió en educació, en
5 termes de PIB, a l'alçada de la mitjana europea, a la vegada que recuperem i
6 assegurem el prestigi dels docents.

7
8 Els canvis que necessita el sistema educatiu no són els que figuren a la LOMCE,
9 a la qual el nostre sindicat s'ha oposat per suposar un retrocés per a l'educació i
10 un pas endarrere en la consecució d'un sistema educatiu estable. La nostra
11 organització lluitarà per la seva derogació i el retorn al diàleg i la concertació. La
12 UGT de Catalunya apostem per aquest marc de concertació, que ha d'esdevenir
13 una veritable taula de diàleg per a la millora del nostre sistema educatiu, sempre
14 partint d'unes condicions laborals a l'altura de la responsabilitat professional que
15 les i els docents assumeixen. Si volem un sistema educatiu de qualitat, les
16 condicions laborals dels diferents professionals han de ser adequades, i les línies
17 de la política educativa, s'han de poder concertar.

18
19 El model català d'immersió lingüística, avalat i lloat a escala internacional com a
20 eina d'integració i cohesió social, és un valor irrenunciable del nostre model
21 d'escola. Aquest model s'ha convertit en un referent internacional, un model
22 consensuat, compromès amb la cohesió social i que garanteix la igualtat
23 d'oportunitats per a tot l'alumnat, alhora que assegura el coneixement de les dues
24 llengües oficials a Catalunya.

25
26 El feble compromís de les institucions públiques amb l'educació i la manca
27 d'inversions afectaran les futures generacions, la igualtat d'oportunitats, i la lluita
28 contra el fracàs escolar. Aquest procés ha anat en paral·lel a la reducció del
29 nombre de mestres, la reducció del nombre d'hores de les classes de suport, o
30 l'increment d'alumnes per aula i la precarietat laboral. A més, les noves directrius
31 derivades del Decret d'atenció educativa en el marc d'un sistema educatiu
32 inclusiu, no han anat acompanyades tampoc dels recursos necessaris per dur-les
33 a terme.

34 ***El sistema educatiu català***

35
36
37 Catalunya compta amb les competències en matèria d'educació, i havia bastit un
38 ampli consens a través de la Llei d'educació de Catalunya. Durant aquests anys,
39 aquestes competències s'han vist envaïdes i alguns dels problemes detectats,
40 com la segregació i la manca d'inclusió, no s'han resolt. En aquest sentit, l'impuls
41 des de diferents organismes com el Síndic de Greuges o la nova normativa per a
42 la inclusió en els centres, ja en vigor, no serveixen per millorar el nostre sistema
43 educatiu si no hi ha la dotació de recursos necessària, tant humans com
44 econòmics.

1 Per tal d'assegurar una escolarització equilibrada de tot l'alumnat i que aquest
2 compromís pugui ser assumit per tots els centres que integren el sistema educatiu
3 de Catalunya, cal que l'Administració aporti el finançament suficient perquè les
4 famílies gaudeixin d'una autèntica gratuïtat en els ensenyaments bàsics.

5
6 Es fa més necessari que mai continuar impulsant la millora de l'escola pública i
7 alhora potenciar el servei educatiu de Catalunya com l'àmbit de concurrència dels
8 centres públics i dels centres concertats en la prestació del servei públic educatiu,
9 que garanteixi una bona educació de qualitat per a tothom i que faci efectiva la
10 igualtat d'oportunitats.

11
12 Igualment considerem l'educació com un tot, des de les primeres etapes de la
13 vida, per això no compartim l'exclusió de l'etapa 0-3 dins del sistema educatiu
14 públic i gratuït. En aquesta línia, defensem que els infants de 0 a 3 anys tenen
15 dret a l'educació gratuïta i reclamem la creació d'una xarxa pública i de qualitat
16 per a aquests trams d'edat. És en aquesta etapa quan els alumnes assentaran els
17 pilars bàsics del seu futur desenvolupament, per aquest motiu es necessiten ràtios
18 adients de professorat, amb professionals especialitzats. També apostem per la
19 substitució de les baixes en el moment en què aquestes es produeixin.

20
21 Des del sindicat creiem necessari impulsar la formació en drets i deures laborals,
22 des de l'etapa d'ESO. Considerem que s'hauria d'impulsar una assignatura
23 optativa a l'ensenyament reglat, amb l'objectiu de dotar el col·lectiu de gent més
24 jove d'aquests coneixements tan bàsics i importants de cara a una futura
25 incorporació al món laboral.

26
27 Cal apostar per un sistema educatiu que aporti als i les alumnes el coneixement
28 efectiu i profund de terceres llengües, i que els prepari davant de la innovació
29 tecnològica. El sistema educatiu català ha de vertebrar dins dels seus principis
30 l'educació en la cultura de pau, la interculturalitat, la coeducació i el respecte a la
31 diferència.

32 33 ***La desigualtat en les activitats extraescolars***

34
35 Molt sovint, quan acaba l'horari escolar comença una altra jornada per als
36 estudiants de casa nostra. Classes d'idiomes, reforç, esports, educació en el
37 lleure, música... en molts casos totes aquestes activitats s'han consolidat com a
38 imprescindibles per ampliar coneixements o bé per poder reorganitzar els horaris.
39 Però, malauradament, les activitats extraescolars són una font de desigualtats.
40 L'alt preu que costen fa que moltes famílies hagin de renunciar-hi i que els
41 estudiants se situïn en diferents punts de partida. En aquest sentit, la UGT de
42 Catalunya vetllarem perquè aquestes activitats no generin més factors de risc
43 associats a la discriminació en els infants.

1 **L'educació superior: universitat i recerca**

2

3 A la UGT cal que definim el nostre model d'universitats. La universitat és un eix
4 important per al futur de qualsevol país, per això, cal apostar per un model
5 d'universitats basat en l'ocupació de qualitat, la inversió en la innovació, recerca i
6 la tecnologia, així com la qualitat docent com a eina per retenir i atraure el talent.
7 En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem participat com a membres actius en el
8 Pacte per a la Societat del Coneixement, impulsat pel Govern de la Generalitat.

9

10 D'altra banda, hem d'exigir l'accés a la universitat per a tothom en igualtat
11 d'oportunitats, independentment dels seus recursos econòmics. La UGT de
12 Catalunya exigirà la reducció progressiva de les taxes universitàries, fins a arribar
13 a la gratuïtat. Mentre no arriba la gratuïtat, vetllarem per l'existència d'un sistema
14 de beques que garanteixi la igualtat d'oportunitats i l'equiparació dels preus del
15 màster als de grau.

16

17 Per a la UGT de Catalunya el món universitari és un eix estratègic d'actuació
18 sindical, perquè les universitats són motors de desenvolupament econòmic i social
19 i de l'esperit crític que ha de tenir, al nostre entendre, tota societat; perquè formen
20 els ciutadans i ciutadanes, molts dels quals ocuparan càrrecs de responsabilitat;
21 perquè les polítiques universitàries incideixen de forma important en el
22 desenvolupament dels diferents territoris de Catalunya.

23

24 Les retallades del finançament que s'han realitzat aquests últims anys limiten
25 l'accés als estudis superiors i precaritzen les condicions de treball dels docents i
26 del personal d'administració i serveis. Per a la UGT, els canvis de les nostres
27 universitats s'han d'orientar a la consolidació d'un model social d'universitat
28 pública que garanteixi el seu paper com a agent educatiu, social i econòmic. Una
29 universitat amb accés universal, que respongui a les demandes socials de manera
30 eficient i democràtica.

31

32 La UGT de Catalunya considera que l'educació superior i la investigació compten
33 amb el potencial d'aportar solucions als reptes científics, mediambientals,
34 econòmics, socials i ètics més urgents als quals ens hem d'afrontar avui.
35 L'educació superior i la recerca contribueixen al desenvolupament i benestar dels
36 individus, tant a través del seu desenvolupament personal com a través del
37 desenvolupament de la societat en el seu conjunt.

38

39 Per a la UGT de Catalunya és de vital importància la defensa d'un àmbit europeu
40 respectuós amb el paper estratègic que atribuïm a l'ensenyament superior, d'igual
41 manera que a la investigació, com a motors del desenvolupament econòmic i
42 social, i com a sosteniment d'una societat civil i activa, pluralista, enriquida per la
43 cultura i els nous coneixements. Sens dubte, l'ensenyament superior i la
44 investigació tenen un paper significatiu en la promoció dels drets humans, la

1 democràcia, la tolerància cultural i intel·lectual i la resistència contra diferents
2 formes d'autoritarisme.

3
4 D'altra banda, volem denunciar la situació que estan patint les persones joves de
5 Catalunya amb titulació universitària que no troben una feina que s'ajusti a la seva
6 formació i/o la reconegui i han d'anar a buscar oportunitats laborals a d'altres
7 països on les ofertes de treball s'equiparen a la seva formació acadèmica. Des de
8 la nostra organització volem aturar aquesta fuga de talent, ja que entenem que el
9 nostre capital són les persones i aquestes persones han invertit molt de temps en
10 formar-se i ser competents en les diferents especialitats, com perquè, finalment,
11 deixem que se'n vagin a d'altres països que treuran profit d'aquest coneixement.

12
13 Amb tot això, la UGT de Catalunya defensarà un sistema públic d'ensenyament
14 superior que garanteixi a tota la ciutadania l'accés a la formació al llarg de la seva
15 vida, sense limitacions per la seva capacitat financera o el seu origen social.

16
17 Demanarem un mapa de titulacions, lligat al finançament de les universitats i a la
18 planificació estratègica a mitjà-llarg termini. Cal que es defineixi quin és el mapa
19 de titulacions, els tipus d'universitats del sistema universitari públic català i que les
20 universitats tinguin el finançament suficient i planificat en el temps per complir
21 amb la seva missió acadèmica i de servei a la societat.

22
23 Reclamarem l'autonomia dels centres d'ensenyament superior i investigació com
24 a condició pel dret a la llibertat de càtedra del personal docent i investigador,
25 sense que això els eximeixi de la rendició de comptes i resultats davant la
26 societat.

27
28 El nostre sindicat demanarà el desenvolupament de l'estatut del PDI com a eina
29 necessària perquè els docents del sistema públic universitari tinguin les mateixes
30 condicions de promoció interna que tenen la majoria dels treballadors i
31 treballadores de l'Administració pública. Aquest estatut ha de permetre la
32 modernització de les universitats pel que fa al seu personal docent i investigador,
33 així com més eficàcia i eficiència en la seva missió.

34
35 La UGT de Catalunya també exigirà l'eliminació de la taxa de reposició de les
36 universitats, ja que afecta d'una manera molt important els futurs treballadors i
37 treballadores de les universitats, així com les mateixes universitats. L'efecte sobre
38 el personal (PAS i PDI) és que és contractat de forma temporal i de vegades amb
39 contractes "alegals", i l'efecte sobre les universitats és que difícilment poden
40 definir la seva plantilla estable (RLT).

41
42 Finalment, reclamarem la participació dels sindicats majoritaris a la Junta i a les
43 Comissions del Consell Interuniversitari de Catalunya, així com la creació d'un
44 espai de diàleg, com a òrgan de diàleg entre els sindicats majoritaris i la

1 Conselleria o Secretaria d'Universitats, per tal de tractar els temes que estan fora
2 de l'àmbit de competències de la Mesa General de les Universitats Públiques i
3 que són fonamentals per al desenvolupament del sistema universitari i per a
4 treballadors i treballadores.

6 **Capacitats STEM**

8 La UGT de Catalunya aposta fermament per una educació des de l'escola
9 primària que fomenti les ciències, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques,
10 allò que es coneix en anglès amb l'acrònim STEM, perquè la nostra societat
11 estigui preparada per als reptes tecnològics i laborals d'un futur immediat
12 canviant.

14 Des de la nostra organització volem que el nostre jovent tingui les competències
15 transversals, específiques i professionals que es requeriran al llarg de la seva vida
16 per tal de tenir una feina ben remunerada i amb valor afegit, que alhora servirà per
17 evitar l'exclusió i la precarització laboral i social, així com la igualtat d'oportunitats
18 sense biaix de gènere. Si la introducció en la ciència i la tecnologia es
19 desenvolupa des de l'educació primària, evitarem que s'associï una certa
20 professió a un gènere determinat.

22 **Pensions**

24 L'esgotament de tots els processos de diàleg amb l'anterior Govern de l'Estat, ens
25 va portar cap a la mobilització sostinguda i constant fins que van haver de fer
26 marxa enrere. La UGT de Catalunya ha estat capaç de situar les pensions al
27 centre del debat i ha empès la ciutadania a la mobilització contínua en defensa de
28 les pensions públiques. No hi ha cap dubte que la voluntat de la ciutadania és
29 garantir un sistema públic de pensions just, suficient i sostenible, que garanteixi
30 pensions als pensionistes actuals i als que ho seran en un futur.

32 Hem començat l'any 2020 amb el compliment del compromís adquirit pel nou
33 Govern de revaloritzar les pensions d'acord amb l'IPC previst, però això no és
34 suficient, hem d'anar més enllà i blindar per llei la revalorització de les pensions
35 d'acord amb l'IPC per a tots els anys i assegurar la suficiència de les pensions
36 mínimes.

38 **Sostenibilitat econòmica per preservar el sistema públic de repartiment**

40 S'ha tornat a deixar en suspens l'aplicació de la reforma de pensions de 2013 del
41 PP per tercer any consecutiu pel que fa a l'aplicació de l'índex de revaloració, la
42 qual cosa demostra que aquesta no es va produir amb el consens ni a través del
43 diàleg social. Avui el debat de les pensions continua obert i no hem de parar fins
44 que es derogui la reforma de les pensions impulsada pel PP. Tenim la

1 responsabilitat de donar una resposta social i financera viable que garanteixi
2 definitivament la sostenibilitat del sistema de pensions i garanteixi el poder
3 adquisitiu de les persones pensionistes.

4
5 Amb l'objectiu de garantir la viabilitat econòmica del sistema i preservar el sistema
6 públic de pensions, proposem revisar les fonts de finançament i no limitar-les
7 només a les cotitzacions, sinó també amb impostos.

8
9 A més, per a la UGT resulta imprescindible acabar amb el dèficit de la Seguretat
10 Social, i per això, reclamarem posar fi a les bonificacions a la contractació de les
11 empreses, finançar les despeses de la Seguretat Social a partir dels Pressupostos
12 Generals de l'Estat, i eliminar el topall de les bases de cotització.

13
14 Portem massa anys sentint arguments que qüestionen sostenibilitat econòmica
15 del sistema de la Seguretat Social, arguments que han facilitat reformes que han
16 endurit les condicions d'accés a les prestacions del sistema i que han reduït
17 econòmicament les quanties de les pensions actuals i futures.

18
19 Durant molts anys l'Estat es va acomodar sobre el coixí de què disposava del
20 Fons de Reserva de la Seguretat Social sense aportar veritables solucions als
21 ingressos que la Seguretat Social necessita per assegurar la seva viabilitat
22 econòmica. Per això, per la UGT de Catalunya serà primordial que aquest tema
23 es tracti urgentment en la Comissió del Pacte de Toledo, i s'analitzin en
24 profunditat les mesures que incrementin els ingressos de la Seguretat Social amb
25 el màxim compromís de tots els grups parlamentaris i interlocutors socials
26 d'assegurar el sosteniment del sistema públic de pensions.

27 28 ***Pensions suficients que no perdin valor adquisitiu***

29
30 Per a la UGT de Catalunya és primordial potenciar una Seguretat Social amb una
31 àmplia capacitat protectora, que no sigui merament assistencial i on la majoria de
32 les persones cobertes estiguin per sobre de la garantia de mínims.

33
34 Les dades sobre les quanties de les pensions ens exigeixen que hem de ser
35 rotunds en les nostres reivindicacions, dirigides a garantir pensions suficients que
36 no perdin valor adquisitiu. El 2019, la pensió mitjana a Catalunya era de 1.031
37 euros mensuals, però el 56% de les persones pensionistes no arribava a l'SMI: el
38 72% de les dones i el 36,5% dels homes tenien pensions inferiors a l'SMI. També
39 el 2019, el 18% de les persones pensionistes rebien complements a mínims.

40
41 Canviar el curs d'aquestes dades no es fa d'un any a un altre, i més si hem de
42 recuperar el poder adquisitiu que les persones pensionistes van perdre entre els
43 anys 2010 i 2017, anys en què les seves pensions no es van actualitzar d'acord
44 amb l'IPC.

1 En aquest sentit, la UGT de Catalunya reclamarem:

- 2 • Que els poders públics garanteixin la suficiència econòmica de la gent gran a
- 3 través de pensions adequades i periòdicament actualitzades, com s'indica a
- 4 l'article 50 de la Constitució.
- 5 • Derogar l'índex de revalorització i el factor de sostenibilitat que empobreixen els
- 6 actuals i futurs pensionistes.
- 7 • Garantir la revalorització anual de les pensions i assegurar-ne el poder
- 8 adquisitiu.
- 9 • Recuperar el poder adquisitiu perdut per les pensions des de 2010.

11 ***Garantir les pensions pel futur***

12
13 Per a la UGT de Catalunya és vigent i totalment fonamental garantir un sistema de

14 repartiment, universal i de solidaritat intergeneracional. Per aconseguir-ho, és

15 necessari recuperar la confiança del nostre model públic de pensions després del

16 desgast que han sofert les seves bases.

17
18 Les pensions constitueixen una de les eines més efectives de redistribució i de

19 preservació de la cohesió social. Per tal d'assegurar que les pensions siguin

20 adequades i viables, i amb l'objectiu de garantir l'equilibri intergeneracional, cal

21 que pensem en clau d'ingressos i millorar i ampliar les fonts de finançament

22 actuals.

23
24 En aquest sentit, és necessari que mobilitzem les generacions més joves en la

25 defensa d'unes pensions dignes en el futur i tenir ben clar que les pensions que

26 volem depenen de l'esforç que la nostra societat vulgui fer per garantir a tota la

27 població una pensió digna i suficient.

29 ***Bretxa en el sistema de pensions***

30
31 La UGT de Catalunya hem sigut capdavanters en denunciar la bretxa de gènere

32 produïda en el sistema de pensions, l'hem anomenada bretxa prestacional i fa

33 referència a les desigualtats entre les pensions que cobren dones i homes,

34 produïdes principalment per les desigualtats i discriminacions que viuen les dones

35 al llarg de tota la seva vida laboral.

36
37 El 2019, les dones pensionistes a Catalunya rebien de mitjana pensions de quasi

38 500 euros mensuals, que en un any ens transformen en gairebé 7.000 euros, una

39 bretxa del 37,5%, molt superior a la bretxa salarial.

40
41 Les darreres reformes efectuades al sistema de la Seguretat Social no han tingut

42 en compte la perspectiva de gènere i han accentuat les desigualtats entre homes i

43 dones. Per tot plegat, hem de continuar visibilitzant que les desigualtats de gènere

44 es reproduïxen més severament en el sistema de pensions i reclamar solucions

1 per a aquelles persones que han tingut una vida laboral més curta, més
2 intermitent, per a les que han estat expulsades del mercat laboral en edats
3 avançades, i no penalitzar les persones pensant que els períodes de no cotització
4 es deuen només a la seva pròpia voluntat, sinó que també hi hauran influït les
5 conjuntures del mercat de treball i les insuficiències del nostre model de protecció
6 social que encara no considera com a cotitzat suficients períodes vitals com la
7 formació o la cura de fills i de persones dependents.

8 9 **Construir i desenvolupar un veritable desplegament del quart pilar del** 10 **benestar: els serveis socials**

11
12 Un dels pilars bàsics de l'estat del benestar el constitueix el sistema català de
13 serveis socials, un sistema que té el repte de convertir-se en un sistema universal
14 de cobertura global, que doni resposta a les necessitats socials al llarg de totes
15 les etapes de la vida d'una persona. Malauradament, l'escàs esforç en protecció
16 social que el nostre país dedica tant a nivell de despesa com de cobertura per
17 donar resposta a les necessitats socials de la ciutadania, ens diuen tot el contrari.

18
19 Les retallades econòmiques, el mandat d'estabilitat pressupostària, i els límits de
20 dèficit imposat per l'Estat a les CC.AA, han condicionat l'accés i la garantia de
21 prestacions i serveis, ja que no hi ha hagut un compromís d'obligat compliment
22 per part de les administracions públiques de garantir a la ciutadania les
23 prestacions i els serveis que la legislació actual els reconeix.

24
25 Durant aquests darrers anys, els serveis socials no han pogut atendre totes les
26 situacions de risc viscudes per les famílies catalanes, fet que s'han accentuat amb
27 el retrocés d'algunes prestacions i serveis i amb l'esvaïment de nous drets que
28 s'han perdut pel camí. Les desigualtats socials s'han incrementat; no ens ha
29 d'estranyar que també hagi augmentat el sentiment de desafecció ciutadana cap a
30 unes institucions que no són capaces de complir les lleis que han promulgat.

31
32 Uns quants anys després de l'aprovació de la Llei 12/2007 de serveis socials i de
33 la cartera de serveis, els retards i la insuficiència de recursos no han permès el
34 desenvolupament d'un veritable quart pilar de benestar. La universalització de
35 l'accés als serveis socials a tots els ciutadans i les ciutadanes s'ha lligat al
36 copagament, a uns requisits d'entrada i al pressupost públic, i això no només ha
37 respost a una insuficiència clara dels recursos públics per al desplegament de la
38 cartera de serveis, sinó també a una renúncia explícita a la provisió pública directa
39 d'aquests, deixant un gran marge a la iniciativa mercantil i social a partir del
40 copagament i de la concessió de prestacions econòmiques vinculades a serveis.

41
42 La baixa intensitat dels nostres serveis públics i el procés de privatització indirecta
43 que pateixen, en general, tots els serveis socials, ens està portant a una

1 dualització i clientelisme del sistema que ens ha de fer qüestionar la capacitat
2 distributiva del sistema català de serveis socials.

3
4 ***Reconeixement dels drets socials com a drets fonamentals de la ciutadania***
5 ***(drets subjectius i accés universal no limitat pressupostàriament)***

6
7 La UGT de Catalunya volem que totes i tots puguem exercir plenament els
8 nostres drets socials, i per això exigim als poders públics el disseny d'unes
9 polítiques socials en què la prioritat siguin les persones, dotat d'un conjunt de
10 prestacions i serveis professionalitzats i de qualitat de dret subjectiu, desvinculant
11 la concessió del dret a la disponibilitat pressupostària i garantint una protecció
12 social universal.

13
14 Aquest sistema ha de tenir la suficiència econòmica que ara no té, ha d'afrontar
15 urgentment el col·lapse que viu, i per això cal eliminar les limitacions de recursos
16 humans i materials amb què porten a terme la seva activitat diària.

17
18 Per a la UGT de Catalunya atendre d'una vegada per totes la fragilitat del sector
19 públic en l'àmbit dels serveis socials és una qüestió prioritària, i desenvolupar
20 definitivament un sistema de protecció social català redistributiu i d'accés
21 universal.

22
23 Reclamem passar de ser un sistema que atén només una part de la població, a
24 atendre més gent, abans i millor. Una societat cohesionada és aquella que no
25 deixa ningú enrere i que genera les oportunitats perquè totes les persones puguin
26 contribuir i participar en igualtat de condicions.

27
28 Reclamem un sistema que millori la qualitat de vida de les persones, en tant que
29 podran participar en la definició i tindran a la seva disposició un model d'atenció
30 social més proper i adaptat a les seves necessitats, més proactiu i preventiu i amb
31 més serveis de proximitat.

32
33 Reclamem un sistema en què les professionals tindran un paper més actiu i
34 participatiu en la planificació i avaluació, disposaran de més temps per fer
35 intervenció i de les eines, tècniques i estructurals, per millorar la seva pràctica
36 professional i la coordinació amb altres sistemes públics.

37
38 En definitiva, reclamarem un sistema que reforçarà l'estat del benestar a
39 Catalunya, en tant que complirà el seu objectiu d'assegurar l'equitat, la cohesió i
40 la justícia social.

41
42 ***Model de provisió pública dels serveis socials***

43

1 La UGT de Catalunya continuarem denunciant que els serveis socials no estan
2 sent una acció prioritària en les decisions polítiques del país, la qual cosa suposa
3 un greu fre al ple desenvolupament dels drets socials i del benestar de la
4 ciutadania.

5
6 Necessitem tenir el debat de com s'estan gestionant els serveis socials i deixar de
7 basar aquesta gestió en l'abaratiment dels costos. En aquest debat apostarem per
8 un model de provisió pública que tendeixi progressivament a la universalització
9 dels serveis socials deslligada del pressupost públic, del copagament, i d'uns
10 requisits d'entrada i configurats com a drets fonamentals de la ciutadania que
11 permeti a tothom accedir als seus recursos en igualtat d'oportunitats. En aquest
12 sentit, defensarem la recuperació a l'àmbit públic dels serveis que hagin estat
13 concertats, conveniats o contractats.

14
15 La UGT de Catalunya considerem que l'eficàcia d'aquest sector ha de regir-se per
16 criteris d'equitat, universalització, professionalització i qualitat contrastada i
17 supervisada pels poders públics. És per això que reclamarem:

- 18 • L'increment dels recursos que s'hi destinen.
- 19 • La professionalització i l'estabilitat del sector.
- 20 • La millora de les condicions de treball, la formació i la promoció dels
21 treballadors i treballadores.

22
23 ***Ocupació de qualitat per als treballadors i treballadores del sector: cap a un***
24 ***conveni de sector***

25
26 La nostra organització vol participar en el desenvolupament d'un model de serveis
27 socials sostenible, en un context de ple creixement del col·lectiu de professionals
28 d'aquest sector. I en aquest sentit, creiem que és necessari negociar un marc de
29 condicions comunes mínimes per als professionals de la xarxa de serveis socials
30 públics de Catalunya, que solucioni els greuges comparatius entre el personal i
31 reguli les retribucions, condicions laborals i prevenció de riscos i seguretat.

32
33 En el darrer procés participatiu del Pla Estratègic dels Serveis Socials, la UGT de
34 Catalunya hem denunciat l'elevat grau d'instabilitat laboral, la manca de
35 personal, el desfasament de les ràtios, i que és un sector sense condicions
36 laborals homogeneïtzades.

37
38 Entenem que un factor prioritari per la qualitat dels serveis socials és la millora de
39 les condicions de treball del sector, i en aquest sentit la UGT de Catalunya
40 proposarà obrir la negociació amb els sindicats per caminar cap un conveni de
41 sector on sigui prioritari la reducció de la taxa de temporalitat i rotació dels
42 professionals, avançar cap a l'homogeneïtzació de les condicions laborals, sou
43 mínim de referència dels professionals per cada servei, millorar la promoció dels

1 professionals, millorar la formació de les persones que treballen en aquest sector i
2 facilitar l'acreditació professional i la prevenció dels riscos laborals.

3
4 ***Atenció a les persones en situació de dependència***

5
6 La UGT de Catalunya hem denunciar reiteradament la lentitud del sistema
7 d'atenció a la dependència: no deixa de créixer el nombre de sol·licituds i de
8 programes individuals d'atenció (PIA) que no s'han pogut valorar per motius de
9 caducitat, desistiments i defuncions. Tanmateix, hem denunciat l'escassa provisió
10 pública dels serveis públics, es prioritzen les prestacions econòmiques vinculades
11 i a persones cuidadores professionals en detriment de les prestacions de serveis
12 públics. I finalment, hem hagut de lamentar que Catalunya sigui la comunitat
13 autònoma amb un nombre més elevat de persones beneficiàries amb dret a
14 prestació que no l'estan rebent, més de 75.000 persones l'any 2019, el 31,5% del
15 total de les persones amb dret a Catalunya.

16
17 Mentrestant, la responsabilitat de la cura de les persones moltes vegades ha
18 caigut sobre l'esquena dels seus familiars. El desplegament de la Llei de promoció
19 de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència no ha
20 satisfet la demanda de serveis d'atenció a la dependència, ni tampoc ha
21 aconseguit canviar el model d'atenció i cura a les persones; el predomini de la
22 prestació de persona cuidadora no professional per sobre de totes les prestacions
23 i serveis de la LAPAD no ha permès desfamiliaritzar ni neutralitzar l'impacte de
24 gènere a les polítiques de serveis d'atenció i cura a les persones, així com tampoc
25 ha facilitat l'autonomia de tant les persones en situació de dependència com la
26 dels membres del seu entorn familiar.

27
28 En aquest sentit, hem de reclamar que es reverteixi la tendència actual
29 d'implementació de la LAPAD i professionalitzar la política de serveis de cures a
30 les persones, la responsabilitat i provisió dels quals ha de ser plenament pública. I
31 també cal reconèixer el valor del treball d'atenció i cura, els seus riscos
32 psicosocials i en la salut, i prendre decididament mesures que augmentin i
33 garanteixin una atenció professional de qualitat a les llars i centres. En benefici de
34 la persona usuària, però també com una de les millors polítiques familiars que es
35 poden fer per facilitar l'autonomia de les persones en tots els àmbits, tant la
36 d'usuaris i usuàries com la dels membres del seu entorn familiar. És per això que
37 també hem d'analitzar les vulnerabilitats de la conciliació per part de les persones
38 cuidadores no professionals i posar ordre a les mesures existents per facilitar la
39 conciliació d'aquestes persones a partir d'una guia de mesures per a la conciliació
40 de les persones cuidadores, i una proposta de clàusules tipus per incloure en la
41 negociació col·lectiva que faciliti i promogui els drets de conciliació dels
42 treballadors i treballadores.

1 **Coordinació entre els serveis socials i els de salut (socio sanitari)**

2
3 L'atenció integrada social i sanitària avui dia constitueix un element essencial per
4 al desenvolupament del nostre estat del benestar. Diversos factors assenyalen
5 aquesta necessitat, com l'augment de l'esperança de vida, la cronicitat, la
6 discapacitat i la dependència. Al mateix temps, els canvis de les estructures
7 familiar i comunitària, l'increment de la incertesa laboral i el control pressupostari,
8 ens encamina a millorar la coordinació entre aquests dos sistemes.

9
10 L'objectiu final de la coordinació entre els serveis socials i els de salut ha de ser
11 garantir el benestar de les persones i donar resposta continuada a les necessitats
12 d'atenció i cura d'uns col·lectius que requereixen una atenció que oscil·la i, de
13 vegades és simultània, entre l'atenció sanitària i l'atenció social. Però, tot i que la
14 finalitat dels sistemes de salut i social és l'atenció de la persones, en aquest espai
15 socio sanitari trobem encara uns límits o fronteres que col·laboren en la seva
16 fragmentació i compartimentació.

17
18 Un element clau en la fragmentació i dificultat de coordinació entre aquests dos
19 sistemes és que mentre l'atenció sanitària és un dret fonamental, subjectiu i
20 universal, en canvi, l'atenció que es presta des dels serveis socials és
21 condicionada i vinculada a les disposicions pressupostàries. En aquest sentit, hem
22 de sumar les diferències en el finançament d'aquests sistemes, molts serveis
23 socials es financen amb la participació de les persones usuàries mitjançant
24 copagaments. Les condicions laborals són també molt diferents entre ambdós
25 sistemes, com també ho són les seves cultures professionals. I fins i tot, no
26 coincideixen en les divisions territorials, cosa que dificulta la coordinació entre
27 professionals.

28
29 Per tot plegat, la UGT de Catalunya reivindicarem la construcció d'un veritable
30 espai socio sanitari en què es canviï aquesta relació asimètrica entre els dos
31 sistemes, i en el qual siguem capaços de donar les prestacions i serveis que
32 requereixen el nombre cada vegada més gran de persones que necessiten una
33 atenció permanent per poder desenvolupar la seva vida.

34
35 Perquè aquest procés d'integració sigui realista, apostant clarament per l'atenció
36 centrada en la persona, reclamarem incrementar els recursos econòmics que
37 garanteixin la seva sostenibilitat financera i la capacitat de resposta a la creixent
38 pressió assistencial, i l'adequació de ràtios de personal. Aquest sistema ha de
39 tenir la suficiència econòmica que ara no té, ha d'afrontar urgentment el col·lapse
40 que viu, i per això cal eliminar les limitacions de recursos humans i materials amb
41 què porten a terme la seva activitat diària. Tanmateix, reclamarem l'actualització
42 de la cartera de serveis socials perquè s'hi desenvolupi un catàleg específic de
43 serveis socials i sanitaris integrats.

1 No partim de zero, però necessitem ser més ambiciosos en el desenvolupament
2 de l'espai sociosanitari i en el reforçament dels serveis socials. Sens dubte,
3 accelerar la integració social i sanitària ens permetrà adequar les respostes a les
4 necessitats de la població i ser més eficients econòmicament.

5 6 **Atenció centrada en la persona**

7
8 L'allargament de l'esperança de vida i el continu augment de l'envelliment
9 representa una de les transformacions més importants que estem vivint i suposa
10 haver d'afrontar diversos reptes amb polítiques i programes relacionats amb el
11 desenvolupament dels sistemes de salut, serveis socials i seguretat social. La
12 UGT de Catalunya apostem per un model per cuidar bé i per garantir la qualitat de
13 vida de les persones, un model per a les persones que necessiten suport o ser
14 cuidades i pels professionals que els cuiden i els atenen, un model que desitgem
15 per als nostres familiars i per a nosaltres mateixos.

16
17 Aquest model d'atenció centrada en la persona ha de canviar la manera com
18 organitzem els serveis i els programes orientats a les persones, ja no des de
19 l'òptica del servei segons els recursos i normes organitzatives, sinó des del
20 respecte a les necessitats, preferències, autonomia i dignitat de les persones.

21
22 La UGT de Catalunya considerem que en el desenvolupament d'aquest model
23 s'ha d'enfortir el servei d'atenció domiciliària. L'opció de la majoria de les
24 persones que necessiten algun tipus d'ajuda és rebre-la a casa seva, cosa que, a
25 més de ser una alternativa a l'hospitalització o a un altre tipus
26 d'institucionalització, segurament millorarà la qualitat de vida de les persones.

27
28 Entenem que el principal obstacle en el desenvolupament d'aquest model és la
29 necessitat de recursos econòmics. Hem vist com la manca de suport econòmic
30 públic al sector dels serveis d'atenció a les persones ha generat una precarització
31 de les condicions laborals i salarials de les treballadores i treballadors que fan
32 aquesta atenció. D'altra banda, amb l'objectiu d'abaratir costos, s'ha impulsat un
33 model de prestacions econòmiques vinculades a serveis, a banda que la
34 prestació hegemònica és la prestació econòmica de cures no professionals, fet
35 que és contrari a la professionalització d'aquest sector. I els que desesperen
36 esperant una resposta digna per als seus familiars o els que queden fora de
37 qualsevol provisió pública, de vegades opten per contractar una persona fora del
38 mercat regulat.

39
40 El treball en aquest sector es destaca per càrregues excessives, insuficiència de
41 professionals, molta rotació, llargues jornades, sous mínims, poca protecció
42 empresarial en matèria de riscos per a la salut i molt feminitzat. A més, és un
43 sector molt heterogeni en el qual els i les professionals, tot i fer les mateixes
44 feines, tenen salaris i condicions laborals diferents en funció de si treballen en

1 centres públics, concertats o privats. En el desplegament del model d'atenció
2 centrada en la persona, la UGT de Catalunya reclamarem una millora de les
3 condicions laborals que garanteixi una atenció de qualitat mitjançant l'adequació
4 de les ràtios de personal i les càrregues de treball, la formació per al personal
5 treballador que garanteixi una qualificació professional adequada, salaris dignes i
6 millores socials.

7
8 La UGT de Catalunya vol que totes les persones tinguin garantits els seus drets i
9 puguin accedir als recursos que necessita respectant les seves preferències i, per
10 això, es necessita fer una aposta clara per la prestació de serveis públics de
11 qualitat i garantir el benestar de les persones al llarg de la seva vida. Però a més,
12 també és necessari que es reconegui el valor del treball d'atenció i cura, els seus
13 riscos psicosocials i en la salut, prenent decididament mesures que augmentin i
14 garanteixin una atenció professional de qualitat a les llars i centres.

15 16 ***Infància i adolescència***

17
18 Com a sindicat de classe que hem liderat la lluita pels drets socials, no podem
19 deixar de banda la lluita pels drets de la infància, i hem d'impulsar que els nostres
20 governs executin polítiques socials a favor de la infància i l'adolescència. Entenem
21 que invertir en infància és fonamental per aconseguir el desenvolupament social i
22 econòmic del nostre país, amb el qual aconseguirem prevenir problemes socials,
23 reforçarem la cohesió social i facilitarem que en un futur aquestes persones
24 contribueixin millor a la societat.

25 26 ***Sistema de protecció***

27
28 Cal que es prioritzin els pressupostos destinats a la infància i l'adolescència i
29 garantir un sistema d'atenció integral per als nostres menors. Aquest sistema ha
30 d'incloure polítiques a llarg termini que donin resposta a les necessitats dels
31 menors més enllà de les urgències, i ha de disposar dels recursos i serveis
32 necessaris per prevenir i protegir els infants, i també per promoure i garantir la
33 seva participació activa, sense fer diferències per raons d'origen ni de
34 procedència.

35 36 ***Acollida i inclusió d'infants i joves emigrants sols***

37
38 El fort creixement de l'arribada infants i joves emigrats sols, que es va produir
39 concretament els anys 2017 i 2018, ha posat de manifest el gran esforç per part
40 del Govern de la Generalitat i dels professionals del sistema de protecció
41 d'adolescents i joves migrats sols per donar una resposta urgent a aquesta
42 realitat, però, per l'altra, també s'han evidenciat els grans dèficits que presenta
43 aquest sistema de protecció i que tenen molt a veure amb la manca de recursos
44 materials i humans per atendre'ls adequadament.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

És evident que aquest fort creixement i la necessitat urgent de fer una primera acollida d'aquests nois i noies necessitava disposar d'uns recursos materials i humans per atendre'ls adequadament, però aquests recursos no hi eren, i això ha posat en risc la qualitat de l'atenció d'aquest sistema de protecció. En paral·lel, aquest fet ha suposat també una sobrecàrrega per a treballadors i treballadores d'aquests centres, que no han comptat amb els recursos necessaris per atendre uns infants i joves que presenten diferents necessitats i requereixen una atenció específica.

La UGT de Catalunya reclamem que s'han de posar els recursos necessaris que tirin endavant un sistema de protecció que millori l'acollida, l'atenció i la protecció d'aquests joves i infants, concretant l'assignació d'un pressupost que permeti donar resposta a les necessitats d'aquest col·lectiu, amb planificació, prevenció, acompanyament i dissenyant els itineraris individuals que acompanyin aquests joves en la seva transició a la vida adulta i permetin la seva inclusió social amb garanties de futur.

No fer-ho suposaria, ja no només perdre la inversió realitzada, sinó que també hem de valorar el cost social que tindria el fet d'haver d'actuar quan el mal ja s'ha fet. No és el mateix acollir i oferir una perspectiva futura de projecte de vida per a aquests nois i noies, que després haver d'actuar i recuperar-los des de situacions de risc i vulnerabilitat. Que aquests joves passin a aportar com a futures ciutadanes i ciutadans de la nostra societat exigeix donar continuïtat en la seva atenció en el seu procés de transició a la vida adulta i a l'autonomia personal.

Els professionals que atenen i acompanyen aquests nois i noies han patit directament les conseqüències del col·lapse del sistema de protecció dels menors no acompanyats, i treballant des de situacions de precarietat i d'elevada tensió és molt difícil mantenir la qualitat de l'atenció que han de proporcionar a aquests infants i joves. Per poder proporcionar una acollida amb garanties i una atenció de qualitat, primer de tot hem de protegir els drets de dels treballadors i treballadores que atenen aquests infants i joves.

La tasca que desenvolupen aquests professionals té com a principal eix d'actuació el benestar, cura i desenvolupament d'infants i adolescents que necessiten una especial protecció de l'administració. Una tasca essencial per poder desenvolupar l'estratègia catalana per a l'acollida i la inclusió dels infants i joves emigrats sols. I és per aquest motiu que hem de posar en valor la labor dels professionals que els atenen i reconèixer la dificultat, el risc i la necessitat de tenir uns professionals qualificats i especialitzats que sovint estan esposats al desgast i a situacions d'estrès i de risc. La manera de fer-ho és contractant els i les professionals que es requereixen en condicions salarials i laborals dignes i que puguin desenvolupar la seva feina en uns paràmetres de seguretat adients.

3. Serveis públics de qualitat

Defensem els treballadors i les treballadores públiques. Reivindiquem un Pacte Nacional pels Serveis Públics

L'estat de benestar ha de seguir inspirant la legislació que consolidi i desenvolupi, fent de la plena ocupació, el dret a la protecció social digna, a l'habitatge, a la sanitat, a l'educació, als serveis socials, a una renda mínima en cas de necessitat, etc., els trets que donin sentit al concepte de ciutadania social.

Els serveis públics són un element cohesionador i fonamental de la nostra societat. I per afrontar aquest repte, afirmem que s'ha de preservar l'entramat de recursos i serveis públics, situant en el centre del debat social la necessitat d'una nova funció pública basada a la proposta de la UGT de Catalunya d'un Pacte Nacional pels Serveis Públics.

Alguns aspectes que s'haurien d'incloure en aquest Pacte:

- Ha de ser per a l'ocupació a la funció pública, i ocupació de qualitat.
- Reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva.
- Consens i control social dels serveis públics externalitzats.
- Exigència del compliment de la normativa social a les empreses contractades per les administracions.
- Pla de qualitat dels serveis públics.
- Garantir a través dels pressupostos la inversió necessària pel manteniment i qualitat dels serveis públics.

4. Polítiques d'habitatge

Dret d'habitatge

Diversos textos normatius, tant d'abast nacional com internacional, exposen el reconeixement jurídic del dret a l'habitatge. Però la realitat ens evidencia que encara falta camí perquè aquest dret sigui reconegut com a tal a Catalunya.

Les polítiques d'habitatge han de garantir el dret efectiu a l'habitatge. Aquestes, a més, les hem de considerar com un important element d'integració social. Però lamentablement, estan fortament condicionades pel sistema immobiliari i de finançament de l'habitatge.

No podem demorar més l'atenció del greu problema d'accés a l'habitatge, la realitat social mostra la necessitat urgent d'una política social d'habitatge com a forma de combatre la pobresa i l'exclusió social, unes polítiques on s'hi posin al centre les necessitats habitacionals de les persones, unes polítiques d'habitatge

1 amb un nou gir per fer efectiu un dret tan fonamental com és el dret a un habitatge
2 digne, adequat i accessible, vinculat al benestar social.

3
4 És per això que la UGT de Catalunya instarem a afrontar l'emergència d'habitatge
5 que viu Catalunya i a donar una resposta que garanteixi el dret a l'habitatge. En
6 aquest sentit, avalarem les polítiques que millorin l'accés de la ciutadania a
7 l'habitatge, augmenti el parc públic i privat de lloguer social i assequible i redueixi
8 els casos d'exclusió residencial.

9
10 La UGT de Catalunya advocarem per una reforma legislativa que incorpori el dret
11 a un "habitatge digne i adequat" quan no es tinguin recursos, de manera que es
12 pugui invocar davant els poders públics i exercitar davant els tribunals de justícia.
13 En conseqüència, la protecció d'aquest dret exigiria la seva conversió en dret
14 subjectiu davant de situacions de necessitat. A aquest dret tindrien accés tots els
15 ciutadans i ciutadanes en igualtat de tracte, d'oportunitats i sense cap mena de
16 discriminació.

17 18 **Polítiques socials de l'habitatge**

19
20 Per poder desenvolupar els projectes vitals, les persones necessiten disposar
21 d'un habitatge. Els problemes derivats de les dificultats d'accés a l'habitatge tenen
22 una gran repercussió en el conjunt de la societat i, concretament, en els
23 treballadors i treballadores i col·lectius més vulnerables i amb més dificultats.

24
25 Els poders públics han d'intervenir i assegurar l'accés a l'habitatge, tenint en
26 compte qüestions com la sostenibilitat, la vulnerabilitat, i la cohesió social i
27 territorial. Les polítiques d'habitatge han de tornar a la ciutadania, desapropiant-
28 les dels interessos financers i especulatiu. En aquest sentit, la UGT de Catalunya
29 reclamem la necessitat de reformes legislatives que facin prevaler el dret de les
30 persones a un habitatge digne davant interessos econòmics empresarials i
31 financers.

32
33 Reclamarem augmentar la despesa pública en habitatge a l'1,5% del PIB
34 (actualment és del 0,06%). Sense aquest augment no és possible augmentar el
35 parc públic d'habitatges, principi que ha de ser primordial en tota proposta en
36 matèria d'habitatge.

37
38 Reclamarem vincular l'augment del parc públic a la funció social de l'habitatge,
39 portant-lo a terme a tots els barris de les ciutats. En aquest sentit, no ens podem
40 permetre perdre més parc públic d'habitatges, així que exigirem el manteniment
41 estable de la qualificació de l'habitatge com a protegida, vinculada al servei
42 d'interès general d'habitatge i dels diversos usuaris presents i futurs que l'utilitzin.
43 A més, valorarem positivament l'aplicació de diferents estratègies a fi d'ampliar el
44 parc públic d'habitatges: construcció de nous habitatges, cessió d'habitatges

1 d'entitats bancàries, ampliació de la bossa de lloguer, vinculació d'ajudes a la
2 rehabilitació a propietaris de pisos buits o en lloguer a canvi de la introducció
3 d'aquests pisos en les bosses de lloguer públic, penalització dels propietaris de
4 pisos que estiguin buits facilitant que disposin aquests pisos en bosses de lloguer
5 social, l'aprofitament dels solars que no tenen un ús per a establir estratègies
6 temporals d'allotjament, etc.

7
8 Pel que fa al lloguer, reivindicarem més estabilitat i durabilitat dels contractes,
9 especialment en els de lloguer social en què, a més, reclamarem la necessitat de
10 fer un acompanyament per facilitar el trànsit cap a altres opcions d'allotjament.

11
12 Tanmateix, reivindicarem la mobilització pel lloguer social de pisos buits en mans
13 de grans tenidors i entitats financeres, i l'execució dels mecanismes sancionadors
14 i les multes coercitives previstes per llei, i l'aplicació de l'impost sobre els
15 habitatges buits a les entitats financeres i grans tenidors que no compleixin la
16 seva funció.

17
18 Reclamarem regular el preu del lloguer i que els ajuntaments puguin establir
19 índexs de referència per prohibir als propietaris que augmentin els preus per
20 sobre d'aquests límits. Aquest índex ha de construir-se de manera participativa i
21 no s'ha de basar només en les dades dels contractes de lloguer, sinó sobre
22 diferents variables socioeconòmiques, assegurant que no es destini més del 30%
23 dels ingressos a la despesa d'habitatge.

24
25 Finalment, reclamarem que es revisi la fiscalitat de les SOCIMI (Societats
26 Anònimes Cotitzades d'Inversió en el Mercat Immobiliari), que actualment tributa
27 el 0% en l'impost de societats, per tal de vincular-les a la promoció d'habitatges de
28 lloguer assequible.

29 30 **5. Igualtat d'oportunitats, de tracte i no discriminació**

31 32 **Fomentar la igualtat de tracte i no discriminació dels col·lectius que es** 33 **troben en situació de més vulnerabilitat**

34
35 Una de les prioritats de la UGT en la nostra acció sindical és la lluita per la igualtat
36 i en contra de qualsevol tipus de discriminació, i és que com a organització
37 sindical, el model de societat que propugnem es basa en la solidaritat i en la
38 igualtat sense donar cabuda a la discriminació en totes les seves formes i àmbits
39 de la vida.

40
41 Tenim una responsabilitat i un paper clau en la lluita per la igualtat i en contra de
42 qualsevol forma de discriminació, com a altaveu a partir de les nostres delegades i
43 delegats per transmetre a les empreses i a la societat els principis de la igualtat i

1 no discriminació, sigui a través de la negociació col·lectiva o de l'acció
2 institucional.

3

4 A pesar que s'han produït importants canvis normatius per dotar a la nostra
5 societat d'un marc legal favorable per a la igualtat i el respecte a la dignitat,
6 encara ens preocupen les notícies que ens descriuen fets discriminatoris dirigits
7 cap a diversos col·lectius i l'augment de programes polítics amb propostes
8 directes a ensorrar el que tant ens ha costat d'avançar per la igualtat i per enaltir
9 actituds totalment masclistes, homòfobes, xenòfobes i discriminatòries.

10

11 Encara avui dia persisteixen prejudicis sobre l'orientació sexual, la identitat i
12 l'expressió de gènere, l'origen, la religió, les malalties, les discapacitats...,
13 prejudicis que sobreviuen a costa de pràctiques discriminatòries i excloents i que
14 posen les persones que són discriminades en clares situacions de desavantatge.
15 És per aquest motiu que se'ns fa si és més necessari dotar-nos d'eines que ens
16 permetin aturar totes les actuacions discriminatòries.

17

18 De vegades aquestes discriminacions provenen directament de les mateixes lleis,
19 com per exemple la continguda amb la reforma laboral que va endurir l'article 52
20 de l'Estatut dels treballadors, avalada per una recent sentència del Tribunal
21 Constitucional, que permet acomiadar objectivament treballadores i treballadors
22 malalts tot i que les seves baixes estiguin justificades. Això afecta i discrimina
23 sobretot les persones discapacitades, persones afectades pel VIH i persones de
24 més edat.

25

26 L'àmbit laboral és un espai fonamental de socialització i d'inclusió social, i per
27 tant, el temps de treball és essencial per visualitzar, sensibilitzar i lluitar cap a la
28 igualtat i la dignitat de les persones. I és per això que dirigirem la nostra labor
29 sindical a la promoció de la igualtat i l'eliminació de discriminacions directes i
30 indirectes, actuant especialment en els centres de treball per combatre qualsevol
31 tipus d'assetjament i discriminació.

32

33 El paper del sindicalisme ha de continuar sent clau per garantir els drets derivats
34 de la legislació en matèria d'igualtat d'oportunitat i de tracte, així com per ser
35 transmissor d'aquests principis, denunciar qualsevol forma de discriminació i
36 facilitar la informació i els recursos als nostres delegats i delegades perquè
37 defensin i protegeixen els seus companys i companyes d'actes discriminatoris.

38

39 ***Discapacitat***

40

41 A Catalunya més de 550.000 persones tenen legalment reconeguda una
42 discapacitat, representen el 7,3% del conjunt de la població catalana i el 5,8% de
43 la població total en edat de treballar. Però, en canvi, les dades evidencien
44 l'escassa participació de les persones amb discapacitat en el mercat de treball i

1 ens alerten de l'evident situació de desavantatge de les persones amb
2 discapacitat en el mercat de treball, especialment les que presenten una
3 discapacitat severa.

4
5 La UGT de Catalunya considerem essencial incorporar en el nostre discurs i acció
6 sindical la reivindicació de la igualtat en l'accés i en drets laborals per a les
7 persones amb discapacitat, i establir així més pressió sobre les empreses per a la
8 contractació i permanència d'aquest col·lectiu en el treball. Però, a més,
9 considerem necessari fer més sensibilització sobre la situació de desavantatge de
10 les persones amb discapacitat en el mercat de treball, influenciada pels prejudicis
11 i conviccions que es tenen sobre la suposada baixa productivitat i falta de
12 capacitats d'aquest col·lectiu.

13
14 Continuarem lluitant per la igualtat d'accés a l'ocupació de les persones amb
15 discapacitat i denunciarem els incompliments de les empreses amb l'article 42 de
16 la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, que estableix que les
17 empreses públiques i privades que ocupin un nombre de 50 o més
18 treballadors/ores han de comptar, com a mínim, amb un 2% del personal amb
19 discapacitat. En aquest sentit, també reclamarem reforçar les actuacions de la
20 inspecció de treball i revisar les sancions en el cas d'incompliment per part de les
21 empreses de la quota o de les mesures alternatives.

22
23 A fi de generar més oportunitats d'ocupació per a les persones amb discapacitat
24 en el mercat de treball, impulsarem que la negociació col·lectiva abordi aquest
25 tema, tant per facilitar el compliment de les obligacions legals, regular l'adaptació
26 dels llocs, fomentar la permanència a la feina les treballadores i treballadors que
27 han sofert una discapacitat sobreenvidada, com per vigilar la seva salut i identificar
28 riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobreenvidada.

29
30 Reclamarem al Govern que faci una avaluació objectiva sobre la contractació en
31 els centres especials de treball, no només en termes de contribució a l'increment
32 de l'ocupació de les persones amb discapacitat, sinó també si aquest s'està
33 realitzant en termes d'estabilitat o en condicions laborals precàries que aprofiten
34 un marc de subvencions i bonificacions.

35
36 També instarem el Govern a promoure més decididament l'ocupació efectiva en
37 les empreses ordinàries de treballadors amb discapacitat, en lloc de promoure la
38 utilització de mesures alternatives que poden esdevenir un mecanisme encobert
39 per a la no contractació de persones amb discapacitat.

40
41 La UGT de Catalunya considerem que les dones amb discapacitat són víctimes
42 d'una discriminació múltiple i entenem que és fonamental donar a conèixer la seva
43 situació i promoure polítiques que combatin les discriminacions i desigualtats que
44 suporten aquestes dones. Les desigualtats de gènere que existeixen en el mercat

1 de treball del conjunt de la població catalana es reproduïen en la participació en
2 el mercat laboral de les persones amb discapacitat, això sí, les condicions
3 salarials i laborals de les persones amb discapacitat són bastant pitjor que les de
4 la població general. I aquesta percepció posa de manifest que és necessari
5 incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques i mesures dirigides a
6 promoure la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat i garantir que
7 les persones que són més susceptibles a patir discriminacions per diferents
8 factors, com les dones amb discapacitat, tinguin les mateixes possibilitats
9 d'accedir a una ocupació, al mateix salari i amb les mateixes condicions.

10 *Discapacitat sobrevinguda*

11
12
13 En qualsevol moment de la vida, ja sigui per un accident o una malaltia, tots
14 podem patir algun tipus de discapacitat. La discapacitat sobrevinguda suposa una
15 abans i un després per a les persones que la pateixen i suposa haver d'assimilar i
16 adaptar-se a una nova situació.

17
18 Per als treballadors i les treballadores, un dels impactes de la discapacitat
19 sobrevinguda que més els afecta és la possibilitat de continuar amb la seva
20 activitat laboral, un fet que, a més, comporta un impacte econòmic. És per això
21 que la majoria de les vegades s'adrecen els esforços a intentar aconseguir un
22 suport econòmic mitjançant alguna prestació de la seguretat social, traient
23 importància a l'atenció social i sanitària.

24
25 Tot i que existeix legislació que vetlla per la integració de les persones amb
26 discapacitat, que promou el dret al treball en igualtat d'oportunitats i que possibilita
27 les adaptacions necessàries al llocs de treball de les persones amb discapacitat,
28 també es facilita l'extinció del contracte de les persones en cas d'incapacitat. En la
29 majoria dels casos, no es produeix ni adaptació ni integració del lloc de treball a
30 les noves necessitats de les persones amb discapacitat sobrevinguda, i aquestes
31 persones acostumen a passar-se a la inactivitat laboral. En aquest sentit, la UGT
32 de Catalunya hem de reclamar polítiques i el suport econòmic necessari que
33 facilitin la permanència a la feina de les persones a les quals les sobrevingui una
34 discapacitat, mitjançant l'adaptació dels llocs de treball i la readaptació
35 professional a través de la formació.

36
37 A més, la negociació col·lectiva també esdevé un instrument per defensar i
38 negociar mesures que facilitin que aquestes treballadores i treballadors puguin
39 continuar actius laboralmente. És per això que impulsarem la realització de
40 protocols per a l'adaptació laboral de treballadors i treballadores amb discapacitat
41 sobrevinguda, amb la introducció de mesures que facilitin la seva adaptació
42 laboral, com la formació, el reciclatge o l'adaptació de les condicions del seu lloc
43 de treball.

1 També reclamarem a les empreses que, d'acord amb la Llei de prevenció de
2 riscos laborals, adoptin mesures encaminades a identificar els riscos que
3 augmentin les probabilitats de discapacitat sobrevinguda; a prevenir malalties i
4 dolències produïdes pel desenvolupament de l'activitat laboral; a complir les
5 condicions de seguretat i garantir de manera específica la protecció dels
6 treballadors i treballadores que siguin especialment sensibles als riscos derivats
7 del treball.

8 9 **VIH/SIDA**

10
11 Tot i que ja fa més de trenta-cinc anys de l'aparició dels primers casos d'infecció
12 pel VIH i que en aquests anys s'ha avançat molt en la realització de programes de
13 promoció de la salut sexual, en noves estratègies de prevenció i detecció precoç
14 del VIH i s'han millorat molt les expectatives de vida i la qualitat de vida per a les
15 persones seropositives, al món laboral continuen diverses formes d'estigma i de
16 discriminació contra les persones que viuen amb el VIH/sida i les del seu entorn.
17 Els prejudicis i la desinformació que hi ha sobre el VIH/sida moltes vegades
18 suposa l'exclusió de les persones d'aquest col·lectiu per accedir a un lloc de
19 treball, fet que incideix, a més, sobre els alts índex de desocupació que pateixen.

20
21 Una de les prioritats de la nostra organització serà l'abordament del VIH/sida en
22 l'àmbit laboral, la lluita contra l'estigma i la promoció dels drets laborals de les
23 persones amb el VIH.

24
25 La UGT de Catalunya reivindicarem la igualtat en l'accés i drets en el treball per a
26 les persones amb el VIH, un primer pas serà a partir de la sensibilització des de
27 les empreses cap a la societat dels problemes d'inserció laboral d'aquest
28 col·lectiu. Elaborarem clàusules-tipus per tal d'incorporar-les en els acords i
29 negociacions, que faciliti la comprensió entre empreses i treballadors sobre les
30 dificultats d'aquestes persones per aconseguir una feina i la necessitat de millorar
31 i ampliar els seus drets laborals.

32
33 Denunciarem qualsevol forma de discriminació i defensarem la igualtat
34 d'oportunitats i el dret al treball en condicions dignes de les persones
35 seropositives al VIH, per aconseguir millors drets i condicions de treball per a
36 treballadors i treballadores a partir de la negociació col·lectiva i incorporant-hi
37 clàusules específiques sobre el VIH/sida.

38 39 **Treballadores de la llar i de cures**

40
41 El servei de la llar i les cures és un dels sectors amb índex més alts de precarietat
42 i treball informal al nostre país. Les condicions salarials i laborals de les
43 treballadores de la llar i les cures són les pitjors: no tenen dret a subsidi d'atur, no
44 tenen possibilitat de jubilació anticipada o ajudes i prestacions per a més de 55

1 anys, i a tot això se sumen els abusos que es produeixen en el marc d'aquestes
2 relacions laborals.

3
4 La UGT de Catalunya continuarem reivindicant la dignificació del treball de la llar i
5 de les cures i, en aquest sentit, reclamarem la ratificació del Conveni 189 de l'OIT
6 i la derogació de l'esmena 6777. En aquest sentit, seguirem participant en el Grup
7 d'acció per a la ratificació del Conveni 189 del treball de la llar de l'OIT, on la
8 principal iniciativa que portem és la d'exigir al govern de l'Estat la ratificació del
9 Conveni 189 de l'OIT i l'equiparació de drets dels treballadors i les treballadores
10 de la llar a la resta de treballadors i treballadores inclosos en el règim general.

11 **Edat**

12
13
14 La UGT de Catalunya reivindicuem l'esforç i la generositat amb què el col·lectiu
15 de la gent gran ha contribuït a la construcció del nostre estat del benestar. El
16 nostre sindicat és conscient de la importància que constitueixen les persones
17 grans en la nostra societat. Podríem dir que ja són un col·lectiu a considerar
18 només pel fet que amb més de 1.400.000 persones representen gairebé el 19%
19 del total de la població catalana. Però, a més, la rellevància d'aquest col·lectiu
20 també rau en el paper tan important que han tingut en la defensa dels drets
21 socials, i que avui han demostrat que encara tenen quan són els primers en sortir
22 al carrer per defensar els drets del seu col·lectiu i de generacions futures.

23
24 Malauradament, en la majoria de les ocasions s'associa les persones grans amb
25 la idea que l'envelliment és un problema i que aquestes consumeixen molts
26 recursos, desapropiant-les del valor que tenen per a la societat i justificant l'edat
27 perquè no es qüestionin determinades actuacions polítiques que les discrimina en
28 l'accés a béns i serveis i que vulneren els seus drets fonamentals.

29
30 És per això que la UGT de Catalunya reivindicarà una societat que doni
31 oportunitats a tots els grups d'edat i que aspiri a l'equitat generacional, en què les
32 persones de més edat participin plenament en tots els àmbits, per valorar i
33 aprendre de la seva expertesa.

34
35 La UGT de Catalunya reclamarà que les polítiques relacionades amb la gent gran
36 siguin una prioritat en les agendes polítiques i així es demostrï en les partides
37 pressupostàries que han d'assegurar el benestar i els drets de les persones
38 grans. A tal efecte, la UGT de Catalunya instarem el Govern de la Generalitat que
39 treballi conjuntament amb els agents socials per crear la Llei de la gent gran, tal
40 com el 2016 va aprovar la Moció 46/XI del Parlament de Catalunya sobre les
41 polítiques per a la gent gran, on es reconegui el paper de la gent gran en la
42 societat, es combatin els prejudicis i les discriminacions per raó d'edat i es
43 protegeixin els drets de les persones grans.

1 Tanmateix, la UGT de Catalunya vetllarà pel dret a vida independent de les
2 persones grans, reconegut en l'article 25 de la Carta de Drets Fonamentals de la
3 UE i en l'article 23 de la Carta Social Europea, que suposa el dret a decidir a on i
4 amb qui viure. I en aquest sentit, reclamarà desenvolupar un model d'atenció
5 centrada en la persona basat en les necessitats, preferències, autonomia i dignitat
6 de les persones.

7 En definitiva, volem que totes les persones grans tinguin garantits els seus drets i
8 puguin accedir als recursos que necessiten i, per tot plegat, exigirem als poders
9 públics que inverteixin en l'atenció de la gent gran i facin una aposta clara per la
10 prestació de serveis públics de qualitat i garantir el seu benestar.

11 12 **Origen racial o ètnic**

13
14 S'estima que al món hi ha 272 milions de migrants internacionals, una xifra
15 equivalent al 3,5% de la població mundial. La majoria de les persones que migren
16 a altres països ho fan per motius relacionats amb la feina, la família o els estudis.
17 Altres ho fan per motius de seguretat, de conflictes o guerres, de persecució,
18 desastres o canvi ambiental. Les xifres de refugiats, sol·licitats de protecció
19 internacional, de menors no acompanyats ha anat augmentant.

20
21 L'auge del nacionalisme populista i autoritarisme a Europa i als Estats Units està
22 imposant una representació negativa de la immigració i l'asil. L'adopció de
23 polítiques restrictives i hostils que estan sobrepassant principis i consideracions
24 morals i també el dret, són una pràctica en ambdós costats de l'Atlàntic. Però
25 l'enduriment de les polítiques d'immigració i asil no és privatiu de governs amb
26 presència de forces populistes, ja que també participen de tal deriva governs
27 moderats presidits per partits majoritaris que semblen experimentar una inclinació
28 cap als postulats dels partits antiimmigració (sobretot en períodes de campanya
29 electoral). Així, en els últims anys veiem una tendència cap a l'enduriment de les
30 polítiques d'immigració, una ofensiva contra la immigració irregular o no
31 autoritzada i la degradació dels estàndards d'asil.

32
33 Amb la sortida de la crisi econòmica, la immigració a Espanya ha continuat les
34 tendències principals dels últims anys: augment continuat dels fluxos d'entrada i
35 reducció dels de sortida, l'increment de les xifres de sol·licitants d'asil (destaquen
36 la continuada i creixent arribada de persones procedents d'Amèrica Llatina en
37 busca de protecció internacional) i, també, l'increment d'arribades irregulars via
38 marítima per la frontera Sud.

39
40 La població estrangera contribueix en l'economia, en el sosteniment de l'estat del
41 benestar, en el creixement de la nostra població i ajuda a pal·liar el problema
42 demogràfic al nostre país. Malgrat les seves aportacions a la nostra societat, és
43 un dels col·lectius més vulnerables, amb més precarietat, pitjors condicions i
44 explotació laboral. Tot i que hi ha una demanda de mà d'obra per a sectors poc

1 qualificats, moltes d'aquestes persones que arriben ho fan amb una formació
2 universitària i amplia experiència laboral. Espanya ocupa el primer lloc dels Estats
3 membres de la Unió Europea amb treballadors nacionals de tercers països amb
4 risc de pobresa.

5
6 La UGT de Catalunya continuarem defensant la igualtat de tracte i d'oportunitats
7 en el mercat laboral, amb independència de la nacionalitat, origen racial o ètnic.

8
9 Continuarem demanant la ratificació per part d'Espanya del Conveni 189 de
10 l'Organització Internacional del Treball, que obliga a l'equiparació dels drets
11 laborals de les treballadores i treballadors de la llar als de la resta de treballadors i
12 treballadores del Règim General de la Seguretat Social. Eliminar el Sistema
13 Especial de la Seguretat Social per a les persones treballadores de la llar i la seva
14 incorporació immediata al règim general de la seguretat social, per la igualtat de
15 drets amb el conjunt de treballadores i treballadors.

16
17 La UGT de Catalunya demanem polítiques de migracions, de mobilitat d'asil
18 justes. Vies segures i legals. Reivindiquem també una revisió de les autoritzacions
19 excepcionals incloses en la Llei d'estrangeria, de les vies per a la regularització de
20 persones estrangeres que ja estan a Espanya.

21
22
23 Continuarem treballant per erradicar els discursos i atacs racistes i xenòfobs que
24 pretenen la fractura de la convivència i la cohesió social, el rebuig i la
25 discriminació cap a una part essencial de la nostra població.

26 27 *Ètnia gitana*

28
29 La població gitana avui dia encara constitueix un dels col·lectius més vulnerables i
30 amb risc d'exclusió social i econòmica de Catalunya. A aquest fet contribueixen
31 diverses pràctiques discriminatòries i estigmatitzadores cap a aquest col·lectiu,
32 que les exclou moltes vegades d'accedir a un lloc de treball en igualtat de
33 condicions que la resta de ciutadania. La UGT de Catalunya té l'obligació de
34 denunciar qualsevol forma de discriminació i de defensar la igualtat d'oportunitats i
35 el dret al treball, i utilitzar la força transmissora que tenim amb les nostres
36 delegades i delegats per vigilar, atendre i erradicar qualsevol forma de
37 discriminació laboral i, en concret, per eliminar l'"antigitanisme" en els centres de
38 treball a través de l'assessorament i informació sobre drets en igualtat i no
39 discriminació, i detectant i intervenint davant de qualsevol tipus de discriminació a
40 l'empresa.

41
42 L'atur és despietat amb el poble gitano. No tenim dades oficials, però segons
43 FOESSA, la taxa d'atur del poble gitano a l'Estat espanyol el 2013 era del 56,7 %, gairebé 23 punts percentuals per sobre de la resta de la població. Aquesta realitat

1 ens ha d'impulsar a reclamar al nostre Govern de la Generalitat que faci polítiques
2 específiques per a aquest col·lectiu amb l'objectiu de millorar la seva ocupabilitat i
3 garantir l'accés a béns i serveis en igualtat de condicions.

4
5 Per garantir el funcionament d'aquestes polítiques, reivindicarem la implicació i
6 participació del poble gitano en el disseny i la implementació d'aquestes. En
7 aquest sentit, la UGT de Catalunya també apostarà per obrir-se i per implicar les
8 persones d'ètnia gitana en la nostra organització.

9
10 La UGT de Catalunya està convençuda que té l'obligació de donar suport
11 institucional, laboral i social a les minories ètniques; en aquest cas, al poble
12 gitano, assumint que avui ja hi ha una Federació que ha creat un Grup de Treball
13 d'àmbit nacional que es denomina UGT-FICA Calí, i que ha començat a treballar
14 en formació, assessorament i acompanyament per combatre l'antigitanisme en els
15 centres de treball.

16
17 Per tot plegat, la UGT de Catalunya dotarà les delegades i delegats de les eines
18 necessàries (formació, informació, campanya de sensibilització) perquè entre
19 totes i tots aconseguim la igualtat d'oportunitats davant la problemàtica que
20 sofreixen treballadors i treballadores gitanes en els seus centres de treball.

21 **Persones LGTBIQ+**

22
23
24 Aquest 2020 es compleixen els cinquanta anys de l'inici, en clandestinitat, del
25 moviment LGBT a l'Estat espanyol. A Catalunya va arribar amb la creació del
26 Movimiento español de liberación homosexual (MELH). En aquestes cinc dècades
27 s'ha produït un gir copernicà de la situació dels drets de les persones LGTBIQ+.
28 La fita de 2005 de reconèixer el matrimoni igualitari a les persones del mateix
29 sexe, així com la Llei que garantia drets a les persones transsexuals, han permès
30 dir que hi ha un abans i un després de l'any 2005 en matèria de reconeixement de
31 drets i de com s'han de garantir l'exercici i l'empara d'aquests.

32
33 La UGT de Catalunya ho va tenir clar des de l'inici i va apostar perquè el nostre
34 sindicat fos garant de la correcta aplicació de la normativa que dona drets laborals
35 a les persones LGTBIQ+ dins de les empreses i no es veiessin discriminades per
36 la seva orientació sexual i identitat de gènere, com qualsevol treballadora o
37 treballador.

38
39 L'actual marc contractual laboral, per desgràcia, ha fet que moltes persones, per
40 tal de no perdre la feina, s'estimin més ocultar la seva orientació sexual o
41 prefereixin no iniciar un procés de canvi de gènere per temor que no siguin ben
42 integrades dins de les seves empreses.

1 Cal recordar que aquestes situacions de discriminació afecten les persones
2 LGBTIQ+, però amb repercussió a les seves famílies i fills i filles.

3
4 Tots els delegats i totes les delegades de la UGT han d'assumir el seu paper
5 essencial per poder detectar i denunciar aquestes situacions de discriminació,
6 com es defensen altres aspectes de les condicions de treball. És tasca de tots i
7 totes evitar les discriminacions i vetllar per la igualtat dins dels centres de treball,
8 així com a les meses de negociació de convenis posar sobre la taula la regulació
9 per mitjà de protocols antidiscriminació, per tal de garantir els drets de les
10 persones LGBTIQ+. Cal insistir en què en els plans de formació a les empreses hi
11 aparegui contingut sobre igualtat i el col·lectiu LGBTIQ+ de forma transversal, per
12 poder donar a conèixer i trencar tòpics sobre el col·lectiu, que per desgràcia
13 encara socialment és força desconegut. Introducció de conceptes com ara el
14 "gènere no binari" a la documentació de l'empresa quan es demana el gènere de
15 la persona que hi treballa, pot ser una forma senzilla de fer veure que hi ha
16 sensibilitat en matèria d'equiparació de drets.

17
18 Cal valorar la situació que viuen de les persones transsexuals dins del mercat
19 laboral. En moltes ocasions estan en la frontera de l'exclusió del món laboral pel
20 fet que no són contractades i, per tant, no arriben a superar una selecció de
21 personal per manca d'experiència i pels estereotips socials. Però la causa
22 principal és el fet que l'actual legislació no és prou àgil per donar sortida als
23 processos de canvis de nom en el Registre Civil, que fa que moltes vegades el
24 nom no correspongui al gènere, a la imatge que es té i que genera que les
25 persones que seleccionen personal acabin per descartar les candidatures per
26 aquesta situació. Necessitem, a més, a una legislació que despatologitzi els
27 processos de canvi de gènere.

28
29 També és important tenir en compte els processos que viuen d'expulsió de les
30 empreses les persones trans que decideixen fer el procés de canvi de gènere i/o
31 sexe. Per desconeixement de les persones que treballen amb elles, provoquen un
32 rebuig que es tradueix en la no acceptació del procés de "transició" mentre
33 s'esdevé, amb unes repercussions mèdiques i socials que les estructures
34 empresarials no saben afrontar i que acaben en l'expulsió d'aquestes persones,
35 moltes vegades amb formació i experiència professionals excel·lents.

36 37 **Polítiques redistributives per a la reducció de les desigualtats i lluita contra** 38 **la pobresa**

39
40 Les receptes per sortir de la crisi ens han portat a una situació de més desigualtat,
41 a un increment de les necessitats de les famílies i a un creixement de les
42 situacions de risc. El nostre sistema de protecció social no estava preparat per
43 poder donar resposta a totes les situacions de necessitat sorgides pels efectes de

1 la crisi i, a més, les polítiques d'austeritat, de retallades socials i laborals han
2 afavorit un augment de les desigualtats.

3
4 Han estat les retallades les culpables que avui ens hàgim de preocupar de les
5 amenaces que envolten al nostre sistema de salut, les que estan provocant que el
6 nostre sistema educatiu sigui menys efectiu per afavorir l'equitat i la inclusió, les
7 que no permeten crear les polítiques familiars que es necessiten i les que
8 continuen perpetuant les desigualtats de gènere, les que impedeixen
9 desenvolupar una política energètica que eviti que milers de famílies no puguin
10 disposar d'electricitat ni de calefacció, en definitiva, les que han fet augmentar la
11 desigualtat estructural al nostre país i les que han provocat la pèrdua d'algunes
12 cobertures.

13
14 L'esperada recuperació econòmica no ha arribat als treballadors i treballadores i
15 l'agenda social i les persones no han estat en el centre de les polítiques. El
16 repartiment de la riquesa s'està distribuint d'una manera injusta i desigual, les
17 persones pobres cada vegada són més pobres i les riques cada vegada més
18 riques. La pobresa es cronifica i tenir feina i alhora ser pobre és ja un fet que
19 pateixen milers de catalanes i catalans.

20
21 A Catalunya, el 24,7% (2018) de la població viu en situació de risc de pobresa o
22 d'exclusió social, situació en què es troben el 17% dels treballadors i treballadores
23 i el 48,3% de les que estan en situació de desocupació. Aquestes dades delaten
24 la feblesa de les bases del nostre estat del benestar, la persistència de les
25 desigualtats i l'escassa adaptabilitat i flexibilitat, a causa de la manca d'estructura i
26 de recursos dels nostres serveis públics per poder donar resposta a les situacions
27 de més precarietat. Però també ens indiquen que les desigualtats han arrelat a la
28 feina i es manifesta en les diferències i bretxes salarials, en les incerteses i
29 inseguretats en les quals s'instaura avui el treball.

30
31 Per erradicar la desigualtat, necessitem abordar importants canvis en el nostre
32 sistema fiscal i econòmic que permetin millorar la distribució de la renda, i en el
33 nostre sistema de protecció social per afavorir que les transferències socials
34 garanteixin la cobertura de les necessitats bàsiques i que mitjançant polítiques
35 actives es fomenti la inserció laboral de les persones.

36
37 És per això que la UGT de Catalunya reclamarem un sistema de protecció social
38 que sigui capaç de generar un efecte redistributiu entre la ciutadania i que
39 corregeixi les situacions de desigualtat. Volem que s'augmenti la despesa social
40 que ara dediquem i volem un sistema fiscal just i progressiu, que revisi en
41 profunditat els beneficis fiscals que estan aportant regressivitat al sistema, i que
42 ens permeti finançar un estat de benestar fort amb serveis públics de qualitat.

43 ***Renda Garantida de Ciutadania***

44

1 L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en el seu article 24.3., estableix que “les
2 persones o famílies que es troben en situació de pobresa tenen dret a accedir a
3 una renda garantida de ciutadania que els asseguri els mínims d'una vida digna,
4 d'acord amb les condicions que legalment s'estableixen”.

5
6 La renda garantida de ciutadania (RGC) s'està convertint en la principal política
7 que el nostre Govern està disposant per satisfer la funció redistribuïdora del
8 nostre estat de benestar. De fet, la RGC és un dels compromisos del Pla nacional
9 per a implementar l'Agenda 2030 a Catalunya: “Assegurar els mínims d'una vida
10 digna a les persones i famílies que es troben en situació de pobresa i
11 desenvolupar la promoció de la persona i el seu apoderament, per mitjà de la
12 Renda Garantida de Ciutadania.”

13
14 Des de que es va posar en marxa la RGC, pel que fa als expedients que
15 procedeixen de la Renda Mínima d'Inserció (RMI), n'hi ha 6.037 més que fa 27
16 mesos (dades de desembre 2019). És a dir, la transformació de la RMI cap a una
17 RGC només ha significat augmentar la protecció econòmica a 6.027 llars més.

18
19 La UGT de Catalunya entenem que aquesta prestació econòmica pot millorar
20 l'eficàcia que altres prestacions de garantia de rendes no han tingut, perquè té
21 una major cobertura econòmica i protegeix amb més intensitat situacions de
22 pobresa severa. Amb l'aprovació de la Llei de la RGC vam aconseguir que
23 aquesta fos una prestació de dret subjectiu i universal, no limitada a les
24 disposicions pressupostàries i que es podrà mantenir en el temps mentre es
25 compleixin els requisits. Però queden coses pendents.

26
27 Actualment aquesta prestació no està protegint diversos col·lectius que pensem i
28 que reclamarem que s'inclouin, com també que cal millorar els estímuls del
29 treball per tal que es permeti compatibilitzar la prestació amb els ingressos
30 derivats de feines a temps complet.

31
32 Pel que fa a la primera reclamació, amb l'objectiu final que tots els contractes a
33 temps parcial siguin compatibles amb la prestació, prioritzarem els casos d'unitats
34 familiars en les quals el membre amb l'alta laboral sigui un/a fill/a menor de 25
35 anys i en les quals algun membre acreditat una discapacitat igual o superior al
36 33%. I també, sent coneixedors dels efectes i repercussions derivats de la pujada
37 de preus de compra i lloguer d'habitatge, provocant situacions com l'habitatge
38 compartit i el sotsarrendament, exigirem que es puguin reconèixer tants drets a la
39 prestació de la renda garantida de ciutadania com unitats de convivència
40 resideixin en un habitatge.

41
42 A més, la RGC ha de superar qualsevol perspectiva que sigui únicament
43 assistencialista i ha d'incloure veritables polítiques d'inclusió social i laboral. És

1 per això que reclamarem que es desenvolupin amb més detall els acords social i
2 laboral que es preveuen en la RGC.

3
4 I totes aquestes reclamacions les hem de fer generant la confiança de la
5 ciutadania en la provisió pública, perquè valori els beneficis de l'aplicació de la
6 RGC tot i el seu cost econòmic, i promovent el compromís de tots els agents que
7 participem en la Comissió de Govern de la RGC per generar consensos que ens
8 permetin avançar en la implantació d'una prestació com aquesta.

9 10 ***Exclusió residencial i pobresa energètica***

11
12 L'augment exponencial dels preus de l'habitatge, tant de lloguer com de compra,
13 la precarització de les condicions laborals i els baixos salaris, han estat les
14 principals causes de l'exclusió residencial i de la pobresa energètica. A més, les
15 polítiques d'habitatge, poc previsoros i d'escassa inversió, no han suposat un
16 element clau del nostre estat del benestar.

17
18 Així, en els darrers anys, l'exclusió residencial s'ha intensificat en els col·lectius
19 que sempre han estat més vulnerables (persones sense llar, menors no
20 acompanyats de 18 i més anys, persones amb addiccions, persones amb
21 problemes mentals), i s'ha eixamplat cap a altres col·lectius principalment pel fet
22 de no tenir ingressos suficients. Al respecte cal assenyalar l'estreta relació entre
23 pobresa i règim de tinença de l'habitatge, per exemple, fixant-nos en l'increment
24 de la taxa de risc de pobresa del 14,8% per a les persones amb habitatge de
25 propietat al 37,4% per a les persones en situació de lloguer (Catalunya, any
26 2018).

27
28 L'exclusió social i l'exclusió residencial són dues situacions que es produeixen
29 moltes vegades simultàniament. Alhora, és ja innegable i s'ha demostrat
30 sobradament l'estreta relació entre habitatge i salut, física i mental, de les
31 persones. I és que tant la inseguretat residencial per motius econòmics, com les
32 dificultats de les persones per mantenir l'habitatge en condicions i a una
33 temperatura adequada i poder fer front al pagament dels subministraments, té
34 efectes directes sobre la salut de les persones.

35
36 En aquest sentit, la UGT de Catalunya reivindicarem polítiques preventives
37 d'aquestes situacions, evidentment reclamant un augment significatiu de les
38 partides pressupostàries destinades a habitatge, però també amb mesures més
39 concretes. Per exemple, incrementant el parc de lloguer social, que és aquell
40 destinat a persones i/o famílies que assumiran el lloguer que puguin pagar en
41 funció de la seva renda familiar disponible. Exigirem que no es produeixin
42 desnonaments per motius econòmics i la garantia que, tal com diu la Llei 24/2015,
43 que els grans propietaris no puguin desnonar llars vulnerables sense oferir un
44 lloguer social en el mateix domicili. També vigilarem, dins l'àmbit d'aquesta llei,

1 que es compleixi la cessió d'habitatge buits de bancs a les administracions per al
2 lloguer social.

3
4 També exigirem que se signin els convenis perquè les companyies
5 subministradores es comprometin a assumir la seva responsabilitat per donar una
6 solució estructural al problema del deute que ofega les famílies en risc d'exclusió
7 residencial, preferiblement amb la condonació total del deute, i que es revisin els
8 contractes per tal d'oferir el preu mínim dels subministraments bàsics oferint
9 tarifes socials i potències adequades, així com que es facin inspeccions d'ofici
10 pels incompliments de la Llei 24/2015 per part de les companyies
11 subministradores, aplicant les sancions corresponents.

12
13 I finalment, reclamarem que es presti una especial atenció en els casos de
14 famílies amb menors a càrrec, per tal d'evitar situacions d'especial vulnerabilitat.

15 16 ***Millorar la protecció econòmica dels menors d'edat***

17
18 Les causes de la pobresa infantil molt tenen a veure amb la pobresa de les
19 persones adultes i amb la intensitat laboral i la suficiència salarial de les famílies
20 dels nens i nenes. A més, si hi sumem el fet que tenim un sistema de protecció
21 social insuficient que es troba a la cua d'Europa pel que fa a la protecció de la
22 família, és evident que les rendes de les persones que es fan càrrec de la infància
23 impacten directament sobre el benestar i les condicions de vida d'aquesta.

24
25 El fort increment de la pobresa infantil ens constata que, per una banda, s'ha
26 invertit totalment la relació entre el risc de pobresa i la procedència de les rendes,
27 i s'ha constatat una pèrdua del valor salarial enfront de les pensions. I per una
28 altra, també ens indica que el nostre sistema de protecció social protegeix en
29 major mesura les persones grans que els menors, en part perquè tenim un
30 sistema públic de pensions amb bases sòlides i que està aguantant les investides
31 procedents del mercat laboral i de les necessitats d'expandir-se del mercat privat,
32 però també perquè tenim un model de protecció social molt poc intensiu en les
33 polítiques de suport a les famílies i de benestar de la infància.

34
35 Les causes de la pobresa infantil no les trobem únicament en el mercat de treball,
36 sinó que també les relacionem amb les polítiques públiques dirigides cap a aquest
37 col·lectiu. És aquí on hem de denunciar que la despesa pública de Catalunya cap
38 a polítiques de família i d'infància està lluny de la mitjana europea. De fet, és molt
39 significatiu el baix impacte que tenen les transferències socials per reduir la
40 pobresa infantil a Catalunya respecte a altres grups d'edat. El 2015 la taxa de
41 pobresa dels menors de 16 anys era del 34% abans de totes les transferències
42 socials, i després d'aquestes només ha disminuït 6,1 punts percentuals.

43

1 Ens alarmen les greus conseqüències en la infància que té la pobresa i com
2 aquestes comprometen el futur de la nostra societat. Principalment conseqüències
3 en l'estat de la salut i emocional d'una infància que no se li permet desenvolupar
4 totes les seves potencialitats i participar de la societat en igualtat de condicions,
5 impedit que puguin sortir del cercle viciós de la reproducció de la pobresa
6 heretada de pares a fills.

7
8 És hora d'aplicar solucions. I, en aquest sentit, la UGT de Catalunya entén que la
9 pobresa infantil es pot reduir atacant per dos flancs: en el mercat de treball i en el
10 sistema de protecció social.

11
12 En un primer moment, la UGT de Catalunya entenem que és fonamental adoptar
13 mesures urgents immediates per afrontar les conseqüències de la pobresa infantil.
14 No basta que hi hagi un consens entre els diferents grups parlamentaris que
15 estableixin un pla de xoc de mesures d'emergència social a disposició de
16 l'aprovació d'uns pressupostos limitats, sinó que les urgències s'han de tractar
17 amb la temporalitat que imposen i ha d'haver-hi els recursos econòmics i l'agilitat
18 necessària per tal que les mesures d'emergència siguin immediates i pal·liatives.

19
20 La UGT de Catalunya considerem que part d'aquest fenomen seria evitable amb
21 un augment de la despesa social i adoptant mesures de garantia de rendes per
22 als menors, combinades amb mesures preventives i pal·liatives. I en aquesta línia,
23 apostem per la creació d'una prestació econòmica per a menors de 18 anys que
24 visquin en unitats familiars de rendes baixes, situada en 2.500 euros anuals.

25
26 Necessitem mesures urgents immediates, però també necessitem establir
27 mesures de mitjà i llarg termini amb l'objectiu de reduir la pobresa infantil. Són
28 molts els àmbits que s'han d'abordar: educació, salut, alimentació, condicions
29 habitacionals, emocional... i l'objectiu seria poder crear un model integral d'atenció
30 a la infància amb la inversió pública que requereix, amb polítiques d'infància
31 pensades des de la transversalitat.

32
33 L'altre flanc on calen mesures de fons per actuar contra la pobresa general de tota
34 la ciutadania, és el mercat de treball. En aquest sentit, per a la UGT de Catalunya
35 calen mesures que incideixin en els salaris i en la qualitat de les ocupacions, però
36 també mesures que facilitin la conciliació de la vida personal i laboral. És per això
37 que no ens cansarem de demanar la retirada immediata de la reforma laboral
38 imposada, injusta, inútil i ineficaç i que ha tingut conseqüències nefastes per als
39 treballadors i treballadores ocupades, per a les que es troben en situació d'atur i
40 per a les persones en situació de més vulnerabilitat.

41
42 El gran repte que tenim davant en aquesta lluita és impedir que els fills de la
43 pobresa d'avui no es converteixin en els pares de la pobresa de demà, amb
44 l'objectiu d'aconseguir una societat més inclusiva i cohesionada. I per això ens

1 caldrà regenerar el nostre estat del benestar i donar-li la força perquè sigui
2 l'instrument de garantia de drets de ciutadania i de promoció de la igualtat
3 d'oportunitats.

4 5 **6. Reptes demogràfics**

6 7 **Envelliment de la població**

8
9 Tot i que l'envelliment de la població ens indica un clar progrés de la nostra
10 societat, habitualment s'associa l'envelliment de la població a impactes negatius
11 contra la despesa pública, contra el nostre sistema sanitari i contra la seguretat
12 social. Així, s'utilitza l'argument de l'envelliment de la població per justificar
13 polítiques que retallen drets tant en el sistema públic de pensions, com en el
14 sistema sanitari i el d'atenció a la dependència. Per a la UGT de Catalunya
15 aquests arguments són totalment parcials i estan dirigits a incrementar la
16 desconfiança i la inseguretat de la població sobre la sostenibilitat d'aquests
17 sistemes i, d'aquesta manera, busqui solucionar aquestes necessitats amb la
18 contractació de cobertures privades i individuals.

19
20 Així, el repte de l'envelliment demogràfic s'està utilitzant per desmantellar serveis
21 públics tan importants per a la cohesió social, com per donar resposta a les
22 demandes lucratives de certs sectors. I, equivocadament, es plantegen solucions
23 amb un biaix demogràfic. Per exemple, la sostenibilitat del sistema de pensions es
24 planteja posant l'accent al fet que hi haurà més persones amb pensió de jubilació
25 que viuran més anys, i no en el fet que el problema és més una qüestió de model
26 laboral i de manca de llocs de treball i de cotitzacions. O, per exemple, considerar
27 que l'increment de la despesa sanitària es deu únicament a tenir un volum
28 d'atenció més gran en edats avançades, obviant l'estat de salut, la qualitat de vida
29 i, fins i tot, la innovació sanitària tant en l'àmbit farmacèutic com en el tecnològic.

30
31 Per tot plegat, la UGT de Catalunya ha de liderar un discurs que tracti
32 l'envelliment demogràfic des d'una òptica de l'oportunitat d'una societat que ha
33 guanyat més anys de vida i de trobar les respostes per adaptar-nos a aquest
34 canvi millorant la nostra qualitat de vida i apostant per la cohesió social.

35 36 **Joves**

37
38 El nombre de joves que emigra no para de créixer.

39
40 De 2018 a 2019 el nombre de catalans i catalanes residents a l'estranger ha
41 augmentat en un 4,65% i s'ha situat en 316.599 persones. D'aquest total, 80.018
42 persones —el 25,27%— tenen entre 15 i 34 anys. Al llarg del 2019, van emigrar
43 60.194 joves de 15 a 29 anys, més del triple si ho comparem amb els de 30 a 34
44 anys (19.824 joves). Analitzant ara l'evolució respecte a 2009 (primeres dades

1 disponibles), comprovem que s'ha produït un creixement força significatiu i, per
2 tant, alarmant, de joves emigrants, tot i que l'augment relatiu dels últims anys és
3 inferior, els valors absoluts de joves que emigren segueix creixent.

4
5 L'any 2009, 35.550 joves d'entre 15 i 34 anys van decidir marxar a l'estranger
6 augmentant aquesta xifra fins a 80.018 l'any 2019, 44.468 persones més. Es
7 tracta d'una realitat força preocupant, però encara ho seria més si poguéssim
8 comptabilitzar tots aquells joves que decideixen marxar, però que no modifiquen
9 el seu padró. És, doncs, necessari que s'estableixin polítiques i mesures per
10 fomentar el retorn dels milers de joves que han marxat. Si facilitem que aquestes
11 persones puguin retornar al seu país d'origen, recuperarem la inversió en
12 educació i el talent exiliat.

13 14 **Natalitat**

15
16 Conciliar la vida laboral remunerada amb la familiar i de la llar és, encara avui,
17 una tasca associada a les dones a Catalunya. Són elles les que concilien, les que
18 redueixen jornades laborals per atendre familiars i infants o les que ocupen més
19 hores del dia a les feines domèstiques. Segons les dades de l'Enquesta de l'ús
20 del temps a Catalunya referents al 2011, les dones dediquen 1 hora i 39 minuts
21 més al dia a les feines domèstiques, mentre que ells treballen de manera
22 remunerada, 1 hora i 1 minut més al dia, de mitjana.

23
24 La manca de conciliació i el repartiment desigual de les tasques familiars i de la
25 llar té efectes directes sobre la quantitat i qualitat de la participació de les dones al
26 mercat laboral remunerat. Per una banda, afecta en termes d'ocupabilitat. La taxa
27 d'ocupació dels homes de 25 a 54 anys el 2018 a Espanya va ser del 80,9%,
28 mentre que la de les dones va ser 12,2 punts inferior, amb un 68,6%. En canvi, al
29 separar del grup estudiat, les persones que no tenien fills, es va veure que la
30 bretxa d'ocupació es reduïa molt, i les dones de 25 a 49 anys tan sols estaven
31 ocupades 1,3 punts menys que els homes: la taxa femenina augmentava fins a un
32 74,1% i la masculina baixava fins a un 75,4%.

33
34 La major dedicació de les dones a la cura i a l'esfera familiar també té altres
35 efectes: el treball a temps parcial té cara de dona, ja que 3 de cada 4 contractes a
36 temps parcial són signats per dones; les entrades i sortides del mercat laboral
37 remunerat interrompen les carreres laborals i posen més entrebancs a la
38 promoció professional de les dones; l'accés a complements salarials i plusos
39 associats a la presència al lloc de treball es dificulta; entre altres causes, aquestes
40 també contribueixen al menor salari percebut per part de les dones i la bretxa
41 salarial actual es transforma en una bretxa prestacional futura.

42
43 Actualment, treballadores i treballadors tenen molt limitat el fet de poder gaudir de
44 la conciliació laboral, personal, familiar i social. El calendari laboral, les jornades

1 diàries i partides i la inestabilitat provoquen que la majoria de les persones joves
2 no puguin conciliar quan volen i ho necessiten. Per això, demanem la
3 reestructuració de les jornades laborals actuals, implementant, sempre que sigui
4 possible, la jornada intensiva o jornada continuada per tal de facilitar la conciliació
5 dels treballadors i treballadores.

6
7 El model familiar ha canviat i està canviant molt en els últims anys, i per
8 descomptat, no només tenen dret a la conciliació familiar les persones que tenen
9 fills o filles. Hauríem de promoure polítiques que siguin més respectuoses amb
10 aquesta realitat i avançar cap a models que tinguin en compte els nous models de
11 convivència familiar com, per exemple, la criança compartida.

12
13 Tot i que creiem que és una decisió personal en la vida de les persones el tipus
14 de família que volen tenir, entenem que la inestabilitat i la precarietat del mercat
15 laboral incideix, sobretot, en les persones joves. Són aquestes les que pateixen
16 de manera molt més acusada, tal com diuen les dades, les conseqüències del
17 capitalisme imperant en la nostra societat, i tenen moltes més dificultats en
18 establir el seu projecte de vida. La història ha demostrat que, sense unes mínimes
19 garanties i proteccions (com seria la socialització de les cures), les forces del
20 mercat no han conduït a la justícia social, ni a unes condicions de vida dignes sinó
21 que, contràriament, han comportat l'explotació de la classe treballadora amb
22 salaris inferiors al llindar de la pobresa, inseguretat i precarietat laboral i familiar i
23 condicions de treball abusives i esclavistes. Es tracta d'una situació que estem
24 patint durant massa temps: salaris baixos, inestabilitat, flexibilitat horària,
25 sinistralitat laboral, sobrequalificació, exili... Tot plegat, amb la indefensió de poder
26 combatre-les.

27
28 Per tot això, i per altres factors, com són el preu de l'habitatge o dels
29 subministraments bàsics, el nostre jovent es veu en una situació en què
30 veritablement es troba impossibilitat d'establir un projecte de vida. Per tant, si el
31 jovent no es pot emancipar, o ho ha de fer en unes condicions molt precàries, és
32 impossible que es plantegi quin model familiar vol tenir, la qual cosa, evidentment,
33 afecta la taxa de natalitat existent en el nostre país, amb tots els problemes
34 derivats que això comporta.

35
36 Hem de treballar perquè la conciliació laboral, a més de familiar (entenen que
37 aquesta pot ser molt diversa), també inclogui una conciliació de la vida social i
38 personal.

39
40 Tenim dret a militar activament en associacions o organitzacions sindicals,
41 polítiques o socials. És una de les maneres que, com a ciutadania, tenim per
42 incidir socialment i lluitar per les injustícies que ens envolten.

1 També tenim dret a tenir temps lliure i gaudir de la nostra vida de la manera que
2 creguem oportuna, hem de treballar per reivindicar el fet de la nostra pròpia
3 existència com a persones.

4 5 **Efectes sobre la natalitat i edat mitjana a la maternitat**

6
7 Però les conseqüències d'una mala distribució de les càrregues familiars no
8 només tenen efectes en la qualitat de vida —personal i material— de les dones,
9 sinó que tenen també efectes que a llarg termini poden posar en perill el
10 sosteniment dels sistemes contributius i de la seguretat social. L'edat mitjana a la
11 maternitat a Catalunya el 1975 era de 28,3 anys, edat que ha anat augmentant
12 progressivament fins als 31,9 el 2015. Les dones a Europa, tot i seguir la mateixa
13 trajectòria que la catalana, són mares abans i tenen més fills/filles de mitjana.

- 14
15 • El 2001, la taxa de fecunditat era de 1,28 a Catalunya i 1,46 a Europa. El 2018
16 va augmentar fins un 1,31 i un 1,58, respectivament.
17 • Quant a l'edat mitjana a la maternitat, el 2001 va ser de 30,9 anys a Catalunya i
18 de 29 anys a Europa. Després de 17 anys, aquesta ha augmentat fins als 32.25
19 anys i 30,7 anys, respectivament.

20
21 En aquest sentit, no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació
22 més importants per a les dones al mercat laboral: el de la conciliació de la vida
23 laboral i familiar. La doble càrrega del treball remunerat i el treball no remunerat
24 en la família, afegit als inadequats serveis de suport i d'atenció a la cura d'infants
25 són algunes de les raons per a la disminució de la fecunditat a Europa i també a
26 Catalunya, i s'identifiquen com un dels principals obstacles per a la plena
27 participació de les dones en el mercat de treball i la presa de decisions.

28
29 El foment de la corresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació
30 col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat. És
31 imprescindible assolir un repartiment igualitari de les responsabilitats de la llar i
32 familiars, així com del temps de treball remunerat. Per a això, la legislació dels
33 permisos parentals i de cura de menors ha d'avançar en aquest sentit, tot recollint
34 l'actual realitat social.

35
36 És urgent la modernització del sistema de permisos que ja no respon a la realitat
37 social i econòmica a casa nostra, que contradiu el principi d'igualtat, lesiona els
38 drets i necessitats de la infància i no contribueix a la corresponsabilitat.

39
40 Tot i que formalment els permisos de conciliació a Espanya són neutres, és a dir,
41 que són drets individuals dels treballadors i les treballadores i que, per tant,
42 qualsevol dels progenitors en pot fer ús, la realitat és que són les dones les que
43 majoritàriament el fan servir.

- 44 • Només un 2% dels “pares” fa ús del temps de maternitat transferible

- 1 • Només un 5,7% de les excedències per cura de fill/a són preses pels pares
- 2 • Només un 14,7% de les excedències per cura de familiars són preses pels
- 3 pares
- 4 • Només un 3% dels homes ocupats ha demanat alguna vegada un permís de
- 5 reducció de jornada per cura de menor, i més de la meitat d'aquestes és per un
- 6 període inferior a un mes (davant el 26% de les dones). En canvi, els permisos
- 7 de paternitat sí que són emprats massivament pels homes.

8

9 El primer trimestre del 2019 es van atorgar 14.149 permisos de paternitat a
10 Catalunya, que representa un 118% dels processos de maternitat del mateix
11 període.

12

13 Aquestes dades demostren allò que tots els estudis sobre el gaudi dels permisos
14 coincideixen a concloure, que a tots els països i durant tots els períodes, els pares
15 es prenen majoritàriament els permisos quan aquests són intransferibles i quan, a
16 la vegada, el seu pagament està a prop del 100% del salari, i que només fan ús
17 massiu del permís quan aquest és un dret intransferible i ben remunerat.

18

19 És urgent la modernització del sistema de permisos que ja no respon a la realitat
20 social i econòmica a casa nostra, que contradiu el principi d'igualtat, lesiona els
21 drets i necessitats de la infància i no contribueix a la corresponsabilitat, a més de
22 deixar a una societat sense recanvi generacional i per tant sense sostenibilitat
23 demogràfica.

24

25 També és fa necessari un sistema serveis de suport i d'atenció a la cura adequat
26 a la societat del futur a la qual ens adrecem, on la combinació de tots dos
27 mecanismes doti les persones de la capacitat de poder decidir de quina manera
28 volen gaudir de l'exercici parental o de cura.

29

30 **Immigració**

31

32 La gestió i la incorporació de la diversitat cultural a nostra societat, és un dels
33 reptes actuals. Els models tradicionals de gestió de la immigració
34 (l'assimilacionisme i el multiculturalisme) han fracassat. Cal apostar per una
35 societat democràtica cohesionada, on imperin els principis d'igualtat, equitat,
36 justícia i solidaritat. Cal assumir una política d'interculturalitat que permeti la
37 convivència, una interacció bidireccional o multidireccional de forma positiva, des
38 del coneixement i reconeixement de la diversitat cultural.

39

40 La UGT de Catalunya i l'AMIC continuarem defensant la igualtat de tracte i
41 d'oportunitats en el mercat laboral, amb independència de la nacionalitat, origen
42 racial o ètnic. I, en aquesta mateixa línia, continuarem treballant per tal
43 d'incrementar la representació de treballadors i treballadores immigrants en la
44 nostra estructura sindical.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

Pel que fa a la lluita pels drets polítics de les persones estrangeres, seguirem defensant el seu dret a ser subjectes polítics actius. Al nostre país, les persones estrangeres poden votar i ser escollides a les eleccions sindicals, a les escoles, a les comunitats de veïns i veïnes, per què no poden participar a les eleccions municipals, generals? Escollir el govern que representi els seus interessos? Creiem que el dret a vot és fonamental per conviure en igualtat, perquè les persones estrangeres puguin fer-se visibles com a part de la ciutadania i identificar-se amb un projecte d'estat, de comunitat, i és també una forma de lluita contra el segregacionisme encara latent en la nostra societat.

L'última llei d'estrangeria es va aprovar en un moment de creixement econòmic a Espanya. Ara, davant un mercat laboral inestable i precari, creiem que és necessari una revisió d'aquesta normativa i flexibilitzar els requisits per a la renovació d'autoritacions de residència i treball temporals (amb l'objectiu de reduir la irregularitat sobrevinguda) i de les autoritzacions excepcionals que contempla aquesta llei.

7. Formació professional: integrada, de qualitat i permanent al llarg de tota la vida

La UGT de Catalunya ha reclamat durant anys la necessitat d'una llei que regulés el conjunt de la formació professional, que donés una resposta a les necessitats de formació i qualificació de les persones i de les empreses, i que garantís, de forma efectiva, el dret de les persones a la formació professional permanent al llarg de la vida.

L'aprovació l'any 2015 de la Llei de formació i qualificació professionals, però, no ha respost les expectatives del nostre sindicat i considerem que s'ha perdut l'oportunitat de donar una resposta integrada que permeti, d'una manera eficaç i eficient, contribuir a fomentar l'ocupació i la millora professional de les persones i de la competitivitat empresarial. També s'ha posat de manifest que els successius governs catalans no han estat capaços d'aprofitar el temps de la crisi per desenvolupar polítiques d'ocupació que assegurin la formació i la qualificació professional de les persones.

Tres anys després de la seva publicació, a finals del 2018, el Govern de la Generalitat de Catalunya va iniciar els treballs per al desplegament de la Llei, davant les pressions de les organitzacions sindicals i patronals més representatives de Catalunya.

Des de l'aprovació de la Llei, la UGT de Catalunya hem reclamat la constitució de la Comissió Rectora i l'Agència Pública per garantir la governança del sistema i el desplegament de tots els òrgans, instruments i serveis previstos a la llei, la

1 transformació del Consell de Formació i Qualificacions Professionals de
2 Catalunya amb les funcions que estableix la llei, en tant que òrgan de consulta i
3 participació, l'encaix dels instruments comuns entre l'àmbit educatiu i laboral, un
4 calendari de posada en marxa de la Llei, així com el pressupost i recursos
5 necessaris per dur-ho a terme.

6
7 El 22 de febrer de 2019, es va constituir la Comissió Rectora del Sistema de
8 Formació i Qualificacions Professionals, de la qual la UGT de Catalunya forma
9 part juntament amb la Generalitat de Catalunya i les organitzacions empresarials i
10 sindicals més representatives. Aquesta Comissió Rectora ha d'esdevenir l'òrgan
11 rector de planificació estratègica de la formació i la qualificació professionals a
12 Catalunya.

13 14 **El futur: el desplegament de la Llei**

15
16 Actualment s'ha creat un Pla de Transició i Procés de concertació cap a l'Agència
17 Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, on el govern, les
18 organitzacions sindicals i empresarials més representatives, les entitats
19 municipalistes i la Cambra de Comerç treballen de manera consensuada els
20 diferents eixos que contempla la Llei per al seu desplegament; La xarxa del
21 sistema, els centres integrats, la informació, orientació i assessorament, la
22 prospecció i planificació, els diferents models d'aprenentatge i pràctiques i el
23 reconeixement i acreditació de competències.

24
25 El resultat d'aquests treballs ha estat l'aprovació, el mes de juliol de 2019, del
26 Document de bases de l'Estratègia Catalana de Formació i la Qualificació
27 Professionals de Catalunya (2020-2030), que té entre les seves premisses
28 principals la integració dels dos subsistemes de formació professional.

29
30 Des de la UGT de Catalunya esperem que aquesta Estratègia Catalana de
31 Formació i Qualificació Professionals de Catalunya 2020-2030 esdevingui una
32 veritable eina per materialitzar el canvi de model de la formació professional del
33 nostre país, amb la integració dels dos subsistemes; per concretar el nou model
34 de formació professional dual; i per definir la governança, la gestió i el
35 finançament del sistema de manera clara i real.

36
37 Per a la UGT de Catalunya el model de Formació Professional de Catalunya es
38 defineix en el següent **decàleg**:

39 40 ***1 Formació professional al llarg de la vida: dret subjectiu de les persones***

41
42 La UGT de Catalunya defensa i reclama el dret de les persones a la formació
43 professional permanent al llarg de la vida, de manera que puguin formar-se en
44 qualsevol moment de la seva trajectòria vital i professional.

1

2 En aquest sentit, la formació i l'aprenentatge permanent esdevenen
3 imprescindibles per mantenir les trajectòries professionals i formatives per a tota
4 la vida, mitjançant la connexió i combinació de les diferents formes
5 d'aprenentatge, donant prioritat al desenvolupament de les competències i les
6 habilitats per afrontar els canvis i amb la necessitat d'actualització i reciclatge
7 constant.

8

9 Així, el foment de la formació permanent, amb itineraris formatius al llarg de la
10 vida de les persones, ha d'esdevenir el millor instrument per prevenir la manca de
11 qualificació, assegurar la competència i la qualificació professional de les
12 persones actives (ocupades o en situació d'atur) i, a la vegada, ens ha de
13 permetre afrontar futures situacions de crisi des d'una posició menys vulnerable
14 pel que fa a la formació i la qualificació dels treballadors i les treballadores, que
15 permeti una ràpida adaptació i actitud proactiva al canvi.

16

17 **2 La integració dels subsistemes de formació professional. Els centres** 18 **integrats d'FP**

19

20 La UGT de Catalunya reclama una formació professional basada en la integració
21 dels subsistemes: la formació inicial i la formació per a l'ocupació (l'ocupacional i
22 la contínua), amb una oferta de qualitat i suficient d'accions de formació i
23 qualificació, amb un sistema d'informació i orientació de qualitat, amb el
24 pressupost necessari per proveir els centres dels recursos humans i tècnics, amb
25 unes pràctiques formatives de qualitat en els centres de treball i amb una oferta
26 suficient de procediments d'acreditació de les competències professionals
27 adquirides mitjançant l'experiència laboral i/o vies no formals de formació.

28

29 Aquest és el camí per donar una resposta integrada a les necessitats de formació
30 i qualificació de les persones i de les empreses, i garantir, de forma efectiva, el
31 dret de les persones a la formació professional permanent al llarg de la vida.

32

33 I la integració s'ha fer efectiva en tots els àmbits que comparteixen el Sistema de
34 Formació i Qualificació Professionals i el Sistema d'Ocupació de Catalunya: la
35 informació, l'orientació i l'assessorament; la coordinació de l'oferta dels
36 subsistemes; l'avaluació i acreditació de les competències professionals
37 assolides; la integració de serveis en els centres de formació professional
38 integrada, i l'avaluació, la innovació i la qualitat dels serveis.

39

40 En aquest sentit, la UGT de Catalunya aposta pels centres integrats de formació
41 professional com a referents de la qualificació i requalificació de les persones,
42 amb capacitat d'oferir i desenvolupar els serveis bàsics del sistema de formació i
43 qualificació professional: informació i orientació per a la trajectòria formativa i
44 professional i assessorament a persones, empreses i institucions, formació

1 professional inicial, formació professional per a l'ocupació, unitats de competència
2 i certificats de professionalitat, així com avaluació i acreditació de competències
3 professionals.

4
5 Aquests centres d'FP integrada, han de disposar d'una dotació pressupostària
6 suficient, els recursos materials i el personal adequat per poder desenvolupar-se.

7
8 També han de ser capaços d'establir vincles amb el sistema productiu del seu
9 entorn col·laborant amb les organitzacions sindicals i empresarials més
10 representatives en la detecció de necessitats de formació dels treballadors i les
11 treballadores ocupades, en l'organització i gestió de plans de formació en
12 empreses i en l'organització i gestió de serveis tècnics de suport a les empreses.

13
14 Així mateix, els centres d'FP integrada han d'incorporar, per llei, un consell social,
15 format per persones representants de l'administració, del centre i de les
16 organitzacions sindicals i empresarials més representatives. Entre altres funcions,
17 el consell social ha de col·laborar amb el centre en la definició dels criteris i de les
18 prioritats de la seva planificació estratègica establint les directrius del pla de
19 centre, i en altres àmbits com podrien ser la planificació i seguiment de la
20 programació i les activitats i la gestió del centre, informar sobre la gestió
21 econòmica, pressupostària i patrimonial, informar sobre la proposta de direcció del
22 centre i avaluar periòdicament els resultats del centre, per posar exemples.

23 24 **3 La xarxa del sistema de formació i qualificació professionals**

25
26 La UGT de Catalunya aposta per una xarxa del sistema de formació i qualificació
27 professionals també integral que inclogui els centres, les entitats autoritzades o
28 acreditades per desenvolupar algun dels serveis bàsics del sistema: informació i
29 orientació professional, formació professional inicial i de la formació professional
30 per a l'ocupació, en qualsevol de seves modalitats, les qualificacions professionals
31 i l'avaluació i acreditació de les competències professionals.

32
33 L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals ha de ser
34 l'encarregada de coordinar aquesta xarxa, i que ha d'incloure els punts i serveis
35 d'informació, orientació i assessorament, els centres de formació professional
36 inicial en totes les seves modalitats (FP tradicional, alternança simple, FP dual),
37 els centres de formació per a l'ocupació (ocupacional i contínua) i els centres
38 integrats de formació professional.

39
40 En aquest sentit, és imprescindible tenir en compte els elements comuns de la
41 Xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, de la Xarxa del
42 Sistema d'Ocupació de Catalunya i de la formació continua a l'empresa a l'hora
43 d'establir un sistema d'informació comú, amb indicadors homogenis, comparables

1 i transferibles, per tal d'establir i coordinar l'oferta formativa, així com en els
2 processos d'avaluació, innovació i qualitat dels sistemes.

3
4 **4 La informació i orientació professional amb perspectiva de gènere i**
5 **inclusiva**

6
7 La UGT de Catalunya defensa un model d'informació, orientació i assessorament
8 de país: comú i únic, públic, universal, de qualitat, transparent, accessible a
9 qualsevol persona al llarg de la seva vida, i adaptat a les seves necessitats en
10 cada moment (educatives, acadèmiques, formatives, vocacional, professional,
11 ocupacionals, etc.).

12
13 Aquest model d'informació, orientació i assessorament ha de ser capaç de
14 fomentar la participació femenina en aquelles famílies professionals
15 tradicionalment més masculinitzades, amb l'objectiu de trencar amb la perpetuació
16 dels estereotips dels rols femenins i masculins que existeixen a la nostra societat.
17 També ha de comptar amb totes les persones, independentment de les seves
18 capacitats, per tal de poder fer una FP inclusiva a l'abast de tothom.

19
20 La FP ha d'incloure itineraris de formació i qualificació professionals i programes
21 específics gratuïts per a persones amb discapacitat intel·lectual lleu o moderada,
22 amb l'objectiu d'incrementar la seva autonomia personal i les seves competències
23 professionals per tal de facilitar la transició a la vida adulta i la integració social per
24 mitjà del treball.

25
26 S'ha de dissenyar un protocol d'informació, orientació i assessorament comú a
27 tots els serveis d'orientació (educatius, professionals, ocupacionals) i adaptat
28 segons les necessitats de les persones usuàries, amb uns itineraris
29 individualitzats i personalitzats. Aquests itineraris serien el fil conductor per
30 planificar les estratègies adequades que la persona usuària hauria de seguir per
31 qualificar-se, millorar la seva ocupabilitat, trobar una ocupació o progressar en el
32 seu lloc de treball.

33
34 S'ha d'impulsar la figura del tutor o tutora d'orientació, com a persona de
35 referència en el servei d'orientació que informará, orientará i assessorará la
36 persona usuària en funció de les seves necessitats, de manera similar que ho fa
37 un metge de família. En aquest sentit, l'assignació d'una persona tutora de
38 referència esdevé fonamental en el moment d'analitzar les debilitats i fortaleces
39 de les persones usuàries per tal d'elaborar de manera conjunta la seva pròpia
40 història formativa i ocupacional, que seria l'instrument per fer el seguiment de tot
41 el seu itinerari professional al llarg de la seva vida, a mode "d'historial".

1 I tot això, sense perdre de vista que la persona és la “protagonista” de la
2 construcció del seu itinerari formatiu i d’inserció laboral, d’acord amb el treball
3 conjunt amb la persona tutora.

4
5 Per garantir la viabilitat d’aquest model, és necessària una xarxa integrada
6 d’informació, orientació i assessorament, que hauria d’incloure punts d’informació i
7 orientació, serveis d’orientació, però també les oficines de treball del SOC, entitats
8 col·laboradores especialitzades en orientació, etc., amb diferents nivells
9 d’actuació, en funció de les persones usuàries.

10
11 Finalment, no podem deixar de banda la necessària formació permanent dels/de
12 les professionals de l’orientació per desenvolupar la seva tasca amb eficàcia,
13 eficiència i qualitat. La figura del tutor o tutora ha de tenir una formació específica
14 en perspectiva de gènere i discapacitat, d’una banda per evitar la perpetuació de
15 rols de gènere que puguin desafavorir el paper de la dona en el mercat de treball
16 i, de l’altra, per afavorir la integració de les persones amb discapacitat en el
17 mercat laboral.

18
19 D’altra banda, els serveis d’orientació han de ser capaços de coordinar la seva
20 activitat amb el teixit productiu del territori, així com entre les entitats locals i els
21 agents econòmics i socials que intervenen en la xarxa del sistema de formació i
22 qualificació i ocupacional de Catalunya.

23 24 **5 Prospecció i necessitats de formació i qualificació**

25
26 La UGT de Catalunya considera la prospecció de necessitats de formació i
27 qualificació un element necessari a l’hora de poder planificar la formació
28 professional en el seu conjunt i poder donar una resposta adequada a les
29 necessitats de les persones i del teixit productiu des del punt de vista territorial i/o
30 sectorial.

31
32 Un mercat de treball com l’actual, en constant canvi, on es preveu l’aparició de
33 milions de noves ocupacions, requereix noves competències que no sempre es
34 reflecteixen en les titulacions que s’ofereixen. En aquest sentit, l’elaboració de
35 noves programacions, l’adaptació i la renovació de titulacions de formació
36 professional existents, és un objectiu prioritari. I la prospecció de necessitats de
37 formació i qualificació pot ser una eina de diagnosi del mercat laboral que
38 permetrà analitzar els desajustos entre oferta i demanda i oferir una formació
39 d’acord amb les necessitats reals, actualitzar titulacions i adaptar continguts
40 plantejats a partir de les propostes que efectuen les organitzacions empresarials i
41 sindicals en els diferents àmbits sectorials.

42
43 Entenem que l’Observatori del Treball i Model Productiu esdevé una eina
44 fonamental per portar a terme aquesta prospecció i proposem la creació d’un

1 òrgan tècnic, amb la participació de l'Agència Pública d'FiQPC, el SOC,
2 l'Observatori del Treball i Mercat Productiu, les organitzacions sindicals i patronals
3 més representatives i les entitats municipalistes que tinguin com a objectiu
4 l'elaboració d'un informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació
5 professionals únic, compartit i periòdic.

6
7 La informació que ha de contenir l'informe ha de servir per planificar i programar
8 no només la formació professional inicial i l'acreditació de competències
9 professionals, sinó també la formació professional per a l'ocupació, adreçada a
10 persones a l'atur i a persones que treballen. D'altra banda, la formació al llarg de
11 la vida també hauria de fonamentar-se en aquestes prospeccions.

12 13 **6 Formació professional dual**

14
15 La UGT de Catalunya reclama un model d'FP dual català integrador i sostenible, a
16 l'altura de les demandes, necessitats i exigències de la societat catalana, i capaç
17 de fer front als importants reptes que afrontem, com són la globalització i els
18 canvis tecnològics constants. I per construir aquest model, són imprescindibles el
19 diàleg, el consens i la concertació entre el govern de la Generalitat de Catalunya i
20 les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, per tal de
21 dissenyar un model d'FP dual que, d'una banda, doni resposta a les expectatives
22 dels i de les joves i, de l'altra, a les demandes dels sectors productius.

23
24 En aquest sentit, proposem la creació d'un òrgan tripartit específic, format per
25 l'administració, les organitzacions sindicals amb la condició legal de més
26 representatives i les organitzacions empresarials també més representatives, que
27 es dediqui exclusivament a la gestió integrada de la formació professional dual,
28 més enllà de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de
29 Catalunya.

30
31 La UGT de Catalunya comparteix la definició de la formació professional dual
32 (FPD) del CEDEFOP com un programa formatiu sistemàtic de durada perllongada
33 que alterna períodes en un lloc de treball amb altres en un centre educatiu o
34 formatiu. L'aprenent està vinculat contractualment amb el centre de treball i
35 percep un salari. I el centre de treball o l'ocupador assumeixen la responsabilitat
36 d'impartir a l'aprenent una formació conduent a una professió específica.

37
38 En aquest sentit, l'FPD ha de tenir una consideració més enllà de la realització
39 d'un conjunt de pràctiques a l'empresa. Es tracta d'aprendre en el centre de
40 treball, no de treballar per aprendre. Per aquest motiu, les empreses han de
41 mostrar una clara implicació i corresponsabilitat, i això suposa necessàriament la
42 «capacitat de formar» d'aquestes i l'assumpció de «responsabilitat» sobre
43 l'alumnat aprenent. Aquesta responsabilitat ha de formar part de la cultura
44 empresarial formativa.

1 És per aquest motiu que les empreses han de comptar amb els recursos
2 suficients, els mitjans necessaris i persones tutores en les seves plantilles amb les
3 competències pedagògiques i capacitats necessàries, compromeses amb el
4 projecte i amb la dedicació horària suficient per dedicar a l'alumnat treballador.

5
6 Així mateix, són necessaris mecanismes de coordinació suficients entre el centre
7 de formació i l'empresa per assegurar una bona pràctica de l'FPD. Cal fomentar la
8 relació entre el centre de formació i l'empresa de manera que es millori la
9 coordinació, tutorització, seguiment i avaluació de l'alumnat que participa en
10 l'FPD.

11
12 I per això, els centres educatius també han de comptar amb els recursos i mitjans
13 suficients: professorat amb la disponibilitat de temps per poder supervisar
14 l'exercici que es fa de l'activitat formativa en el centre de treball i acordar aquesta
15 formació amb les persones tutores d'empresa amb qui compartiran la impartició
16 dels diferents mòduls professionals.

17
18 La UGT de Catalunya considerem que cal treballar per regularitzar la relació
19 laboral dels alumnes aprenents en l'FP dual, de manera que s'estableixi el
20 contracte laboral com un element comú a tot l'alumnat, en contraposició a la beca
21 o el voluntariat. El contracte laboral és l'únic garant dels drets de treballadors i
22 treballadores, així com les cotitzacions a la seguretat social per a futures
23 prestacions.

24
25 En aquest sentit, el paper de la representació legal dels treballadors i
26 treballadores (RLT) ha de tenir un paper important en el seguiment i
27 l'acompanyament de l'alumnat a l'empresa. I per a l'assoliment d'aquest objectiu,
28 cal que tingui accés a la informació dels alumnes que fan la formació pràctica a
29 l'empresa: contracte, horaris de formació, pla d'activitats a seguir a l'empresa,
30 itinerari formatiu que seguiran per les diferents seccions del centre de treball, qui
31 serà la persona tutora d'empresa i si tenen la formació requerida en prevenció de
32 riscos laborals.

33
34 La UGT de Catalunya considera que l'FPD és un element clau per a l'adquisició
35 de competències professionals en l'entorn real de treball. En aquest sentit,
36 apostem per la incorporació del desenvolupament de l'FPD en els processos
37 d'acreditació de les competències professionals adquirides a través de
38 l'experiència professional o de vies no formals de formació: avaluació de les
39 competències professionals, increment de la qualificació professional, acreditació
40 parcial acumulable, finalització de la formació conduent a l'obtenció del
41 corresponent títol o certificat de professionalitat.

42
43 Per altra banda, el finançament és un requisit imprescindible per garantir el
44 compliment dels objectius de l'FPD. L'actual model de finançament d'FPD és del

1 tot insuficient. Resulta necessari millorar els nivells d'inversió i finançament per
2 situar-los en els que presenten els països europeus de referència, per això es
3 considera imprescindible establir un pressupost propi per a la implantació
4 específica de l'FPD. Sense una dotació econòmica reflectida en un pressupost
5 específic serà inviable assolir els resultats proposats.

6
7 Amb tot això, des de la UGT de Catalunya reclamem l'impuls d'un acord social
8 marc per a la formació professional dual a Catalunya de concertació bipartida
9 entre patronals i sindicats, en l'àmbit general de la negociació col·lectiva de
10 Catalunya, i que es traslladi a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa. I
11 també apostem per la incorporació dels agents econòmics i socials més
12 representatius (patronals i sindicats) en la governança del model d'FP dual i en la
13 seva execució.

14 15 **7 Acreditació de competències professionals**

16
17 En l'actualitat existeix una escassa cultura de la necessitat de tenir acreditades o
18 reconegudes les competències professionals per al desenvolupament d'una feina,
19 atès que únicament en ocupacions d'alta titulació o treballs amb requisits
20 específics és obligatori presentar aquesta acreditació abans de formalitzar la
21 contractació.

22
23 En aquest sentit, la UGT de Catalunya considerem necessari fer una aposta de
24 país ferma per l'acreditació competències professionals adquirides mitjançant
25 l'experiència laboral i/o vies no formals de formació, de manera que aquest
26 procediment es vagi incorporant en tots els nivells ocupacionals, també amb
27 l'objectiu de donar més valor afegit als llocs de treball.

28
29 El fet de relacionar competències professionals acreditades amb llocs de treball
30 tindrà també un efecte positiu en la valoració dels llocs de treball, en la selecció
31 de personal i en les condicions laborals de treballadors i treballadores.

32
33 És per aquest motiu que la UGT de Catalunya aposta per un procediment
34 d'acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència
35 laboral o per vies no formals de formació únic i comú entre el sistema de formació
36 i qualificació professionals i el sistema d'ocupació de Catalunya.

37
38 Perquè aquest procediment sigui eficaç i eficient, és necessari dotar-lo de
39 recursos econòmics i de personal suficient que pugui desenvolupar-lo amb
40 garanties de qualitat.

41
42 Així mateix, és necessària l'existència d'una oferta suficient de procediments de
43 reconeixement i acreditació de competències professionals que treballadors i

1 treballadores adquireixen a través de l'experiència laboral i/o vies no formals de
2 formació, àgil, accessible i oberta permanentment.

3
4 En aquest sentit, els punts d'informació i orientació tenen una funció clau en
5 aquest procediment per tal de donar cobertura a tot el territori català, perquè arribi
6 a tota la població que hi pugui estar interessada.

7
8 D'altra banda, la UGT de Catalunya considerem que les organitzacions sindicals i
9 empresarials més representatives han de tenir una participació més activa en les
10 diferents etapes del procediment, com a coneixedores del territori i dels sectors
11 productius.

12 13 **8 Formació permanent del professorat**

14
15 La UGT de Catalunya aposta per garantir la formació permanent del professorat
16 de totes les ofertes de formació professional. Per tal que el professorat pugui
17 oferir una formació pràctica i teòrica de qualitat a l'alumnat, és necessari la seva
18 actualització professional constant i adequada a l'exercici de les seves
19 responsabilitats i tasques.

20
21 El professorat s'ha formar de manera permanent en àmbits relacionats amb
22 l'orientació professional, igualtat d'oportunitats, estades en centres de treball i
23 altres àrees que possibilitin l'adquisició de les competències pedagògiques
24 necessàries per planificar el procés d'ensenyament-aprenentatge, seleccionar i
25 preparar continguts disciplinaris, utilitzar els mètodes i tècniques didàctiques
26 pertinents, la interacció didàctica i la participació en el procés d'avaluació de
27 l'aprenentatge.

28 29 **9 Finançament i recursos**

30
31 La UGT de Catalunya exigeix una formació professional amb el finançament
32 adequat per fer viable el desenvolupament del model de formació professional a
33 Catalunya.

34
35 El finançament és un requisit imprescindible per garantir el compliment dels
36 objectius de la formació professional. L'actual model de finançament és del tot
37 insuficient. Resulta necessari millorar els nivells d'inversió i finançament per
38 situar-los en els que presenten els països europeus de referència, per això es
39 considera imprescindible establir un pressupost propi per a la implantació del nou
40 model de formació professional a Catalunya. Sense una dotació econòmica
41 reflectida en un pressupost específic, no serà possible assolir els resultats
42 proposats.

1 Aquest finançament ha de garantir:

- 2 • L'oferta suficient de formació professional de tots els sistemes, a nivell sectorial
3 i territorial, i al llarg de tot l'any i en tots els horaris, amb l'objectiu de donar
4 resposta a les necessitats de l'alumnat però també de les empreses, els
5 sectors i els territoris.
- 6 • El nombre adequat i suficient de professorat i personal de suport: professorat
7 teòric, professorat pràctic, tutor/a de centre, tutor/a d'empresa, personal
8 administratiu, coordinació pedagògica, entre altres.
- 9 • El perfeccionament, l'actualització i la formació contínua del professorat.
- 10 • L'excel·lència de les condicions materials en què s'imparteixen les ofertes d'FP:
11 en les instal·lacions i en la renovació periòdica dels recursos tecnològics.
- 12 • L'establiment d'un sistema de beques i ajuts que garanteixi la igualtat
13 d'oportunitats i l'accés de les persones a qualsevol dels subsistemes de
14 formació professional, amb ajuts a la mobilitat formativa en transport,
15 residència, manutenció, entre altres, quan sigui necessari.

16 17 **10 La governança de la formació professional a Catalunya i la necessària** 18 **participació de les organitzacions sindicals i patronals més representatives**

19
20 La UGT de Catalunya, en tant que organització sindical majoritària a Catalunya i
21 agent social, té entre els seus objectius la defensa dels treballadors i treballadores
22 i en som representants del seu conjunt, actuant des de l'empresa en la millora de
23 les relacions laborals, mitjançant la negociació col·lectiva, i des de la societat, en
24 la reivindicació dels drets socials, de l'estat del benestar, i els serveis públics
25 mitjançant la concertació, el diàleg social i la participació institucional.

26
27 Aquesta major representativitat sindical reconeguda ens atorga una singular
28 posició jurídica a efectes de participació institucional i d'acció sindical, i ens dona
29 capacitat representativa a tots els nivells territorials per a exercir representació
30 institucional davant les administracions públiques o altres entitats i organismes de
31 caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista, la funció dels
32 quals afecti directament la qualitat de la vida o el benestar general.

33
34 I per tot això, la UGT de Catalunya, com a organització sindical majoritària,
35 representa els interessos dels treballadors i treballadores en la política social,
36 sanitària, l'ensenyament, la formació professional, en matèria d'ocupació,
37 seguretat social, polítiques de mercat de treball i salut laboral, entre altres.

38
39 Per tots aquests motius, la UGT de Catalunya, com a organització sindical més
40 representativa, ha de tenir una participació activa en la governança de la formació
41 professional a Catalunya, és a dir, als òrgans de govern del sistema de formació i
42 qualificació professionals, així com en la construcció del mateix sistema, així com
43 també en algun àmbit de gestió.

- 1 En aquest sentit, la UGT de Catalunya ha de participar en:
- 2 - la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, com
 - 3 a òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del
 - 4 sistema;
 - 5 - l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professional, en tant que òrgan de
 - 6 direcció i coordinació dels serveis bàsics del sistema de formació i qualificació
 - 7 professionals i de gestió dels serveis propis; i en el seu Consell Rector, com a
 - 8 òrgan col·legiat de l'Agència;
 - 9 - el Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, com a òrgan
 - 10 de consulta i participació del sistema de FiQP de Catalunya;
 - 11 - els Consells Sectorials, dependents del mateix Consell, com a òrgans de
 - 12 participació dels principals sectors productius;
 - 13 - els Consells de formació i empresa dels centres integrats, o altres centres d'FP
 - 14 que ho determinin, com a òrgans de participació, col·laboració i suport dels
 - 15 sectors productius, per afavorir la qualitat, l'ajustament de l'oferta formativa i
 - 16 l'impuls de la participació de les empreses en pràctiques i l'aprenentatge;
 - 17 - els Consells Socials dels centres d'FP integrada, formats per persones
 - 18 representants de l'administració, del centre i de les organitzacions sindicals i
 - 19 empresarials més representatives, amb l'objectiu de col·laborar amb el centre
 - 20 en la definició dels criteris i de les prioritats de la seva planificació estratègica,
 - 21 establint les directrius del pla de centre, i en altres àmbits com podrien ser la
 - 22 planificació i seguiment de la programació i les activitats i la gestió del centre,
 - 23 informar sobre la gestió econòmica, pressupostària i patrimonial, informar sobre
 - 24 la proposta de direcció del centre, avaluar periòdicament els resultats del
 - 25 centre.

26

27 D'altra banda, és necessari incorporar les organitzacions sindicals i empresarials
28 més representatives en la governança del model de formació professional dual i
29 en la seva execució.

30

31 I també cal garantir la participació de les organitzacions sindicals i empresarials
32 més representatives en l'elaboració i contrastació de les qualificacions
33 professionals i en els diferents processos de l'acreditació de competències
34 professionals.

35

36 **8. Drets digitals**

37

38 La digitalització ha canviat la nostra manera de relacionar-nos, de treballar,
39 d'informar-nos, de comprar i, en definitiva, la nostra manera de viure. Les
40 exigències d'aquesta "vida digital" tenen una sèrie de conseqüències per als
41 treballadors i treballadores i per a la ciutadania, elements que convé tenir en
42 compte i que van ser abordats en el Reglament europeu de protecció de dades
43 (RGPD) i en la Llei orgànica 3/2018 de protecció de dades personals i garantia
44 dels drets digitals (LOPD).

1 Aquesta LOPD aborda dos elements que són fonamentals, la protecció i
2 tractament de les dades en l'àmbit personal i laboral, i els drets d'accés a la
3 informació, mitjans i eines digitals per reduir la bretxa digital i universalitzar el seu
4 accés i utilització.

5
6 La UGT de Catalunya considerem que la bretxa digital, en totes les seves formes i
7 variants, representa una nova forma de desigualtat i d'exclusió social i laboral. El
8 dèficit digital a Espanya i Catalunya no s'ha reduït en els últims anys per la inacció
9 dels governs en aquesta matèria i el progrés en termes d'inclusió digital és
10 altament decebedor.

11 **Protecció i tractaments de les dades**

12
13
14 La universalització i difusió a través d'internet de les dades personals que es
15 recullen en les xarxes socials, e-mail i plataformes digitals fa necessària la
16 protecció d'aquesta informació per garantir el compliment del nostre dret
17 fonamental recollit en l'article 18.4 de la Constitució. Per a la ciutadania en
18 general, el RGPD suposa l'adopció d'una norma molt més proteccionista amb la
19 utilització de les seves dades, on ha de prevaler, per sobre de tot, la transparència
20 i el dret a la informació, rectificació i eliminació d'aquests.

21
22 Però no sols està en risc la difusió d'informació de caràcter personal, sinó que la
23 seva monetització i utilització comercial sense el nostre consentiment genera
24 grans beneficis a companyies tecnològiques, de telecomunicacions, de
25 màrqueting digital, mitjans de comunicació, comerç electrònic, etc. De fet, entre
26 les empreses més valuoses del món segons la llista Forbes de 2019, les set
27 primeres són tecnològiques.

28
29 El desenvolupament del big data permet l'emmagatzematge i la intel·ligència
30 artificial (IA) tractar i canalitzar aquesta immensa quantitat de dades per accedir a
31 nosaltres a través de la xarxa sense que en siguem conscients. La influència
32 d'aquesta informació que ens arriba no sols s'utilitza en l'àmbit comercial, sinó que
33 pot tenir una forta influència en la manera de pensar, de consumir, d'actuar i de
34 relacionar-nos. Quan una web o cercador ofereix un servei de manera gratuïta,
35 "els usuaris som el producte", per la qual cosa usaran les nostres dades quan
36 hàgim donat el consentiment a la seva poc transparent política de tractament de la
37 informació.

38
39 La UGT de Catalunya considerem que amb aquestes noves lleis es consolida un
40 potent marc normatiu que protegeix l'ús inadequat de les dades de la ciutadania, i
41 exigirem el seu compliment estricte en tots els sectors i en totes les empreses.

1 **Dret a la capacitació i formació per eliminar la bretxa digital. Inclusió i**
2 **competències digitals**

3

4 La bretxa digital, segons la Gran enciclopèdia catalana, és “la desigualtat
5 provocada per l’adveniment de l’anomenada societat de la informació entre els
6 grups de població que tenen accés a internet i a les tecnologies de la informació i
7 la comunicació (TIC) i els que no en tenen”.

8

9 Aquesta moderna forma d'exclusió tecnològica de desigualtat digital, comparable
10 a l'analfabetisme d'altres èpoques, no és compatible amb un país que ha de
11 consolidar-se en la inclusió i la cohesió social i, per tant, ha d'abordar-se primer i
12 erradicar-se després mitjançant una eficient coordinació de polítiques públiques i
13 privades.

14

15 Es necessària la informació i la formació de les persones perquè adquireixin
16 capacitats tecnològiques, tenint en compte, al menys, l’edat, el nivell d’estudis, el
17 nivell d’ingressos, l’ocupació i el gènere. La competència digital és la capacitat
18 d'utilitzar les tecnologies de la informació i de la comunicació en les tasques de la
19 vida quotidiana, a l'escola, a la feina o al lleure. El seu contrari és l'analfabetisme
20 digital. Es considera com una de les capacitats bàsiques (a més de la lectora,
21 escriptora i matemàtica) i transversal, és a dir, una habilitat necessària en
22 qualsevol altra matèria que s'ensenya a l'escola, i més tard, a tot arreu del món
23 del treball i en quasi totes les activitats de la vida quotidiana per a tota persona
24 que vulgui interactuar amb normalitat en la societat actual.

25

26 La importància de les competències digitals a la feina serà cada vegada més
27 gran, per la qual cosa cal establir els recursos pressupostaris necessaris per
28 elaborar plans formatius en empreses, en centres d'ensenyament i en centres de
29 formació per a persones en situació de desocupació.

30

31 És imprescindible un procés de reconversió digital de la força laboral. Això implica
32 potenciar la formació contínua en els llocs de treball; actualitzar l'educació reglada
33 a les demandes del mercat de treball i de la societat; i establir veritables polítiques
34 actives d'ocupació, que permetin les persones desocupades formar-se en noves
35 tecnologies per facilitar el seu accés al mercat laboral.

36

37 **Drets d'accés i d'ús dels mitjans i eines digitals de qualitat**

38

39 Com hem vist, la bretxa digital també fa referència a les diferències entre grups
40 segons la seva capacitat d'utilitzar les TIC de manera eficaç i, per tant, pot
41 generar desigualtat i/o exclusió. Per tant, mostra d'una manera clara quines son
42 les desigualtats socials que impedeixen l'accés a les noves tecnologies de
43 determinades persones. Podem dir que actualment la bretxa digital se situa també
44 en les condicions d'accés i en la qualitat d'ús que la ciutadania fa de les TIC. L'ús,

1 si hi ha accés, depèn de la capacitat econòmica, i del coneixement i la
2 competència digital que tinguin les persones.

3
4 Pel que fa a les possibilitats d'accés als mitjans, aquesta desigualtat es pot
5 produir entre les persones de països o regions a escala internacional, i també
6 entre territoris d'un mateix país, província, ciutat o comunitat, i està basada
7 fonamentalment en causes polítiques, tecnològiques i econòmiques. El
8 desplegament o no de les infraestructures tecnològiques sota criteris
9 exclusivament economicistes genera desigualtats digitals entre les persones dels
10 diferents territoris. Així mateix, el cost de l'accés a la connexió, determina si
11 efectivament existeix un accés universal o no, i com a conseqüència la bretxa
12 digital entre persones que poden estar en un mateix territori.

13
14 En un estudi realitzat pel Mobile World Capital el febrer de 2016 sobre l'esclatxa
15 digital a la ciutat de Barcelona, es fa una anàlisi sobre els diferents tipus de
16 bretxa: d'accés, d'ús i de qualitat d'ús. En l'estudi, es veu com les variables de
17 l'edat, el gènere, l'educació, l'ocupació, la nacionalitat o el barri on resideixen
18 tenen incidència sobre la bretxa digital dins d'una mateixa ciutat. Conclou que els
19 elements que més influeixen en l'accés i ús desigual entre la ciutadania són el
20 nivell educatiu, l'ocupació i el nivell de renda dels diferents barris.

21
22 Si féssim extensiu aquest estudi a altres comarques catalanes, possiblement les
23 diferències i la incidència d'aquests elements de desigualtat social serien encara
24 més grans en l'ús de les tecnologies digitals. A això cal afegir la falta
25 d'infraestructures de comunicació en moltes zones de Catalunya.

26
27 Així, a Catalunya, el percentatge d'accessos a internet sense cobertura de banda
28 ampla fixa (menys d'1 Mbps) està per sobre de la Comunitat Valenciana, Madrid o
29 Euskadi. El compromís recollit en el Pacte Nacional per a la Indústria de "dotar de
30 com a mínim d'un punt de presència de xarxa de banda ampla de nova generació
31 o ultraràpida al conjunt de zones d'activitat econòmica de Catalunya"
32 malauradament no s'ha desenvolupat. A més, dins del llistat de nuclis de població
33 de l'Estat amb més de 5.000 habitants sense accés a internet de banda ampla,
34 Catalunya hi situa dues poblacions, Cunit (Tarragona) i Guissona (Lleida).

35
36 No hi ha elements que ens permetin suposar que en els darrers anys s'hagi
37 produït una millora d'aquesta situació, per tant, la UGT de Catalunya demanem
38 una actuació decidida per part del Govern per pal·liar aquestes desigualtats,
39 primer socials i després digitals. Per a això és necessari pressupost per garantir el
40 servei universal i de qualitat a internet com una eina de cohesió social i territorial,
41 augmentant la velocitat mínima d'accés per sobre d'1 Mbps en línia, com estan
42 fent altres països com els EUA (25 Mbps) o el Regne Unit (10 Mbps).

1 Aquesta bretxa digital no solament discrimina algunes persones des del punt de
2 vista digital amb repercussions socials i laborals, sinó que condemna determinats
3 territoris a patir una falta de teixit productiu que produeix despoblació i agreuja les
4 desigualtats entre zones geogràfiques i les persones que viuen allí respecte a la
5 resta.

6 7 **9. El dret a un treball digne. Volem feina, i de qualitat**

8 9 **La reducció de l'atur, una prioritat**

10
11 El 2019 Catalunya presenta una taxa d'atur del 10,9%. En el mandat anterior
12 parlàvem d'una taxa d'atur del 20%, de manera que aquests últims anys hem
13 assistit a una reducció significativa de l'atur, però això que hauria de ser una bona
14 notícia, no ho ha estat tant. Aquesta reducció de l'atur s'ha donat a base de
15 temporalitat, estacionalitat, parcialitat i salaris de misèria. Mentre l'atur disminueix,
16 la precarietat augmenta. No s'ha aconseguit crear ocupació de qualitat, al contrari,
17 aquesta s'ha destruït i ha estat substituïda per ocupació de baixa o molt baixa
18 qualitat. Hem vist com s'han destruït milers de llocs de treball estables al sector
19 industrial i com la creació d'ocupació al sector serveis ha sigut imminentment
20 temporal.

21
22 Però tot i la reducció d'atur aquest últims anys, alertem que encara estem lluny de
23 les dades d'atur del 2007, de manera que, si bé l'economia ha recuperat valors
24 anteriors a la crisi, l'ocupació no ho ha fet.

25
26 És per això que la UGT de Catalunya continuem exigint al govern que situï com a
27 acció prioritària la lluita contra l'atur i la creació d'ocupació de qualitat, amb
28 mesures que impulsin la reactivació econòmica.

29
30 I això significa situar les persones com a objectiu prioritari: les que estan a l'atur,
31 perquè cada vegada tenen més dificultats per trobar una feina que asseguri el seu
32 nivell adquisitiu i es troben en una situació més vulnerable; i les que treballen,
33 perquè cada vegada ho fan en condicions més precàries, amb més temporalitat,
34 parcialitat i sous més baixos.

35
36 La UGT de Catalunya continuarà reclamant el disseny i posada en marxa d'un
37 veritable pla de xoc per millorar l'ocupabilitat de les persones en situació de
38 desocupació, que inclogui itineraris integrals d'orientació, requalificació
39 professional i acompanyament en la reinserció laboral, així com mesures
40 adreçades a les empreses que, en definitiva, són les que han de crear ocupació.

41
42 Destaquem de manera rellevant la situació laboral de precarietat que afecta
43 especialment el jovent de Catalunya.

1 Primer, perquè, existeixen enormes dificultats d'accés al món laboral, i, segon,
2 perquè una vegada hi accedeixen, les condicions que es troben les persones
3 joves els situen com un dels col·lectius més vulnerables i dels que més pateixen
4 el model socioeconòmic actual. Es tracta d'una discriminació que pateixen des de
5 fa massa temps: salaris baixos, inestabilitat, flexibilitat horària, sinistralitat laboral,
6 sobrequalificació, exili... Tot plegat, amb la indefensió de poder combatre-les.
7 Actualment, a qualsevol jove que treballa a Catalunya li és impossible establir un
8 projecte de vida a llarg termini. La gravetat de la situació és que aquestes
9 pèssimes condicions laborals no només afecten el present, sinó que determinaran
10 el nostre futur com societat i com a sindicat.

11

12 La lluita per aconseguir unes condicions laborals dignes és una prioritat per a la
13 UGT. Per això, treballem i continuarem treballant perquè el treball esdevingui un
14 element catalitzador del desenvolupament juvenil. El jovent és, indiscutiblement,
15 un dels grups socials més vulnerables dins el món laboral actual, sigui perquè
16 comencem a treballar en un context molt més flexible o perquè ens fan pensar
17 que, com a joves, hem de suportar condicions precàries fins a arribar a la mitjana
18 edat. Per això és fonamental l'empoderament del jovent dins de la societat
19 adultocentrista que hem construït.

20

21 Els punts centrals dels problemes que afronten els i les joves són:

- 22 • L'atur, que afecta el jovent més que a qualsevol col·lectiu. A Catalunya, les
23 persones de 16 a 24 anys presenten una taxa d'atur superior al 26%.
- 24 • La temporalitat dels contractes dels treballadors i les treballadores joves, és a
25 dir, el percentatge de contractacions que es fan per temps determinat. A
26 Catalunya, la xifra se situa al voltant del 50%, quan a partir de 29 anys se situa
27 entorn del 16%.
- 28 • La sobrequalificació pel treball fet, present arreu, ja que les empreses busquen
29 sempre o bé treballadors i treballadores sènior o bé pesones becàries de les
30 quals poden obtenir una subvenció mentre les formen o, simplement, mentre
31 les tenen treballant a la seva empresa sense cap dret. La sobrequalificació
32 afecta un 37,9% de les persones joves, amb una diferència de 3 punts entre
33 homes i dones, i es posa com una problemàtica greu perquè vol dir que no es
34 valora el temps i els diners que les i els joves han invertit a la seva formació,
35 sigui del tipus que sigui.
- 36 • La parcialitat del temps de treball és una altra situació que colpeja el jovent,
37 present en un 28% dels contractes.
- 38 • La bretxa salarial existent, si es comparen els salaris d'aquest col·lectiu amb
39 els de la resta de la població. En el cas de les persones joves es deu sobretot a
40 la segregació horitzontal existent a la nostra societat. És fonamental treballar en
41 la feminització de les feines masculinitzades i viceversa.

42

1 En conclusió, com a sindicat creiem que hem de lluitar perquè el treball del jovent
2 s'equipari amb el de la resta de persones, sobretot quan les tasques fetes són les
3 mateixes i quan no es dona als i les joves la possibilitat de fer la feina per a la qual
4 s'han format degudament. Per això, és molt necessari que hi hagi una política
5 nacional que revalorï el paper que fa el jovent en el món laboral actual,
6 considerant primordialment que un treball jove de qualitat, avui, voldrà dir
7 treballadors i treballadores més i millor qualificats en el futur i amb millors
8 condicions laborals.

9 10 **El dret a la prestació d'atur i als subsidis**

11
12 L'article 25 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya reconeix, entre els drets en
13 l'àmbit laboral, que les persones excloses del mercat de treball —perquè no han
14 pogut accedir-hi o reinserir-s'hi i que no disposen de mitjans de subsistència
15 propis— tenen dret a percebre prestacions i recursos no contributius de caràcter
16 pal·liatiu.

17
18 Així mateix, la Constitució de l'Estat espanyol, a l'article 41, estableix que “els
19 poders públics mantindran un règim públic de Seguretat Social per a tots els
20 ciutadans que garanteixi l'assistència i les prestacions socials suficients en les
21 situacions de necessitat, especialment en cas de falta de feina”.

22
23 Per tant, rebre prestació contributiva o no contributiva és un dret de les
24 treballadores i els treballadors reconegut en les lleis més importants de Catalunya
25 i de l'Estat espanyol.

26
27 Tot i això, el Govern de l'Estat ha fet tot el que ha pogut per posar traves a
28 treballadores i treballadors perquè poguessin exercir aquest dret: canvis
29 legislatius que han endurit els requisits d'accés i han reduït les quanties de les
30 prestacions; criminalització pública de les persones beneficiàries de les
31 prestacions; increment del control i les sancions, etc.

32
33 D'altra banda, el model de mercat de treball precari està contribuint a reduir les
34 quanties de les prestacions per desocupació: les jornades parcials i els salaris
35 més baixos fan que després les prestacions siguin més baixes; els contractes de
36 curta durada fan que no es generi el dret a rebre una prestació; si s'allarga el
37 temps de permanència a l'atur, es redueix la quantia de la prestació percebuda
38 fins al seu esgotament, etc.

39
40 Aquestes maniobres han servit per reduir la despesa en prestacions per
41 desocupació.

42
43 Tot i que l'any 2019 hi ha hagut més persones beneficiàries de prestacions per
44 desocupació que el 2007, s'ha reduït el nombre de persones amb prestacions

1 contributives i la seva despesa respecte a anys anteriors, i s'ha incrementat la
2 xifra de persones que reben una prestació no contributiva i, per tant, s'ha
3 incrementat el nombre de persones que reben menys ingressos.

4
5 El percentatge de població en situació de desocupació que no rep prestacions ha
6 arribat al 68,11% el 2019 i 79.400 llars no tenen cap persona perceptora
7 d'ingressos. Totes aquestes persones estan veient vulnerat el seu dret a rebre
8 una prestació.

9
10 Davant d'aquest panorama, la UGT de Catalunya continuarem denunciant la
11 situació de les persones a l'atur perceptores de prestacions per desocupació, que
12 cada vegada disposen de menys poder adquisitiu; i l'augment del nombre de
13 persones que no cobren cap tipus de prestació, tot i ser un dret.

14
15 Reclamarem una reforma global, integrada i consensuada de la protecció
16 assistencial per desocupació, dotant-la de més estabilitat, més cobertura i més
17 intensitat protectora, amb l'objectiu de garantir la protecció de les persones que
18 perden la feina.

19
20 La nostra organització exigirem l'increment dels recursos destinats a les polítiques
21 de foment de l'ocupació, que inclou les polítiques actives d'ocupació (orientació
22 professional, formació i acompanyament en la recerca de feina), i dels recursos
23 destinats a la política de desocupació, amb l'objectiu de protegir adequadament
24 les persones en situació d'atur o que perden la seva feina.

25 26 **L'atur de llarga durada i de molt llarga durada**

27
28 El nombre de persones en situació d'atur de llarga durada i molt llarga durada no
29 para d'augmentar, des de 2007 gairebé s'ha triplicat. La UGT de Catalunya
30 denunciem que l'increment de les persones en situació d'atur de llarga és
31 conseqüència directa d'unes polítiques laborals errònies, que no donen noves
32 oportunitats laborals a les persones que han perdut la feina i, de manera especial,
33 a aquelles que porten més temps en situació de desocupació.

34
35 La UGT de Catalunya reclamarà al Govern de la Generalitat de Catalunya un pla
36 de xoc que eviti que les persones que es troben en situació de desocupació
37 arribin a assolir un atur de molt llarga durada; actuacions coordinades i
38 transversals entre els diferents departaments que, de manera integral, ajudin a
39 inserir laboralment les persones que es troben en aquesta situació, així com
40 garantir la cobertura social a aquelles persones que ja han exhaurit les
41 prestacions per desocupació.

1 **Les polítiques actives d'ocupació**

2
3 La UGT de Catalunya continuarem exigint, en contraposició a la liberalització i
4 privatització de la intermediació laboral, una intermediació laboral pública,
5 mitjançant les oficines de treball del SOC, amb més personal i més recursos.
6 Exigirem que es doni un impuls definitiu al desenvolupament territorial de la llei del
7 SOC, segons els paràmetres previstos en el decret de desplegament, mitjançant
8 la concertació territorial que preveuen aquestes dues normes. El
9 desenvolupament de les estratègies territorials d'ocupació és una necessitat
10 perquè el conjunt de ciutadans i ciutadanes tinguin les mateixes oportunitats arreu
11 del territori.

12
13 I davant aquest escenari, les polítiques actives d'ocupació tornen a ser cabdals
14 per acompanyar i activar les persones que volen i poden treballar.

15 ***Increment de la inversió d'un percentatge del PIB en PAO***

16
17
18 La UGT de Catalunya fa temps que reclamem més recursos per a les polítiques
19 actives d'ocupació, amb l'objectiu de fer front a la situació d'atur de les
20 treballadores i els treballadors del nostre país. Per a la nostra organització, és
21 necessari incrementar el pressupost destinat a les polítiques actives d'ocupació: a
22 l'orientació, a la qualificació professional, a l'acompanyament de la inserció al
23 mercat de treball i a la millora dels serveis públics d'ocupació.

24
25 La UGT de Catalunya reclamarem la inversió d'un percentatge del PIB destinat a
26 les polítiques actives d'ocupació equiparable als països europeus més avançats.

27 ***Serveis públics d'ocupació de qualitat, universals, permanents en el temps i 28 amb un pressupost i personal suficient per garantir la seva eficàcia i 29 eficiència***

30
31
32 Seguirem reclamant que les polítiques actives d'ocupació s'implementin com un
33 servei permanent en el temps, gratuït i universal, al qual puguin accedir totes les
34 persones en qualsevol moment de la seva vida, tant si es troben en situació de
35 desocupació, com si volen millorar la seva feina. I que aquestes polítiques
36 d'ocupació es dissenyin a partir d'itineraris integrals d'orientació, requalificació
37 professional i acompanyament en la reinserció laboral; i que s'incrementi la
38 inversió per al desenvolupament de les PAO fixant un percentatge del PIB
39 equiparable als països europeus més avançats.

40 La UGT de Catalunya sempre ha defensat, i continuarem defensant, un servei
41 públic d'ocupació de qualitat que garanteixi la igualtat d'oportunitats i la cohesió
42 social, i la necessitat de reforçar-lo amb més recursos humans i econòmics per tal
43 de preservar la seva naturalesa de servei públic.

44

1 ***Una ràtio d'orientadors/ores per a persones en situació d'atur per llei***

2
3 La UGT de Catalunya considerem que el nombre de treballadors i treballadores i
4 la situació laboral del personal del SOC s'han de millorar per atendre amb qualitat,
5 eficiència i eficàcia les persones que en l'actualitat es troben en procés de recerca
6 de feina al nostre país. La manca de professionals encara és més evident amb
7 l'encàrrec de ser la primera porta d'entrada per als demandants de la renda
8 garantida de ciutadania.

9
10 En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya reclamarem que per llei s'estableixi
11 una ràtio d'orientadors/ores per a persones en situació d'atur suficient perquè el
12 SOC assoleixi uns nivells adequats com a servei públic que és.

13
14 ***Desplegament territorial dels serveis d'ocupació***

15
16 L'any 2020, després d'anys de debat intens, veu la llum el decret de
17 desplegament de la Llei 13/2015 d'ordenació del sistema d'ocupació i del servei
18 públic d'ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial.

19
20 Des del primer moment, la nostra organització va ser crítica amb diferents
21 elements que incorporava la llei del SOC, com la inclusió en el sistema d'ocupació
22 de Catalunya d'operadors privats amb els mateixos drets i prerrogatives que els
23 públics; la intermediació laboral a través de les agències de col·locació; i no tenir
24 garantit el manteniment de l'ocupació al SOC, amb una plantilla ja prou malmesa
25 per les retallades en llocs de treball i en les seves retribucions.

26
27 Ara, el nou Decret mira de garantir que les estratègies territorials es pactin sempre
28 arreu del territori, mitjançant la concertació territorial, i la participació dels sindicats
29 més representatius de Catalunya està garantida. La UGT de Catalunya
30 participarem de manera activa perquè aquest nou sistema que s'implementa arran
31 del decret es desplegui amb totes les garanties i serveixi per a una adequada
32 adaptació del sistema públic de Catalunya a les seves necessitats, però sobretot a
33 les necessitats dels ciutadans i ciutadanes, que requereixen la prestació d'un
34 servei públic i de qualitat.

35
36 La UGT de Catalunya defensem un model basat en la concertació territorial com
37 l'instrument de participació, diàleg i corresponsabilitat mitjançant el qual les
38 administracions i els agents econòmics i socials participem de manera activa en el
39 disseny, planificació i desenvolupament de polítiques que afecten el territori més
40 proper i als seus ciutadans i ciutadanes.

41
42 La UGT de Catalunya, com a agent social més representatiu dels treballadors i
43 treballadores del nostre país, participarem activament en la definició, disseny,
44 planificació, desenvolupament i avaluació de les polítiques de desenvolupament

1 local que es concertin al territori, per una banda i, per l'altra, la gestió o cogestió
2 de recursos.

3
4 D'aquesta manera, la concertació, participació i consens entre administracions i
5 agents econòmics i socials esdevenen les eines essencials per assolir l'objectiu
6 d'una ocupació estable i de qualitat, en el marc de la realitat local i territorial.

7 8 ***Espais de concertació***

9
10 La UGT de Catalunya sempre hem apostat per un model públic d'ocupació que
11 defensi la concertació social entre l'Administració i els agents econòmics i socials
12 com a instrument de participació, diàleg i corresponsabilitat, com a força motriu de
13 les reformes econòmiques i socials, i com a base d'un millor govern basat en la
14 participació de tots els actors en la presa de decisions i en el procés d'execució.

15
16 La nova Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del servei públic d'ocupació de
17 Catalunya, de l'any 2015, contempla la concertació territorial com a element per
18 facilitar l'encaix en el territori, la coordinació i la integració de les actuacions
19 ocupacionals. El resultat d'aquesta concertació seran estratègies territorials, que
20 fomentaran l'ocupació i el desenvolupament econòmic i que coordinaran les
21 iniciatives destinades a la creació d'ocupació. I aquestes estratègies han de
22 comptar necessàriament amb la participació de la UGT de Catalunya, com a una
23 de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya.

24
25 En aquest escenari, el paper de la nostra organització en aquestes estratègies
26 territorials tindrà com a objectiu defensar i promoure els interessos en matèria
27 d'ocupació dels treballadors i treballadores de Catalunya, garantint la
28 transparència i la igualtat d'oportunitats per a totes i tots; la preservació i el
29 desenvolupament de l'estat del benestar, fent del diàleg i la concertació els
30 instruments imprescindibles del nostre principal objectiu, la cohesió social. Amb
31 aquesta participació contribuirem també a la creació d'un marc favorable per a la
32 millora de la competitivitat, la innovació i la cohesió social.

33 34 **CAPÍTOL 4 – POLÍTQUES FEMINISTES. APLIQUEM LA PERSPECTIVA DE** 35 **GÈNERE**

36
37 Les lleis actuals diuen que totes les persones som iguals i que no hi pot haver cap
38 tipus de discriminació ni directa ni indirecta per raó de sexe. Podríem pensar,
39 doncs, que avui dia no existeix discriminació vers les dones o que només hi ha
40 discriminació en determinades cultures o països.

41
42 Però aquest plantejament és erroni. En realitat, la igualtat entre dones i homes no
43 és encara una igualtat efectiva i real, per bé que des de fa segles es reivindica
44 aquest principi i que està plenament reconeguda la plena ciutadania de les dones.

1 Patim les conseqüències de la construcció social basada en la divisió sexual del
2 treball, on les dones assumeixen el treball no remunerat de l'esfera íntima, privada
3 i poc valorada socialment, i els homes assumeixen el treball remunerat de l'esfera
4 pública i prestigiada socialment.

5
6 Aquesta construcció social traspasa al mercat laboral remunerat i la
7 conseqüència és que són les dones les que segueixen assumint majoritàriament
8 les tasques en l'esfera domèstica, el rol de les cures, el de l'atenció i els serveis,
9 per extensió.

10
11 Com a conseqüència d'aquest rol social, les dones estan encabides
12 majoritàriament en professions que encaixen més en la idea tradicional que la
13 societat espera d'una dona; en molts casos, aquestes tasques estan menys
14 valorades i, per tant, menys remunerades i tenen un menor prestigi social. En
15 definitiva, les dones encara troben moltes dificultats per participar i ser
16 reconegudes plenament en l'espai públic, en la cultura, la ciència, la política i
17 l'economia.

18
19 La infravaloració dels llocs de treball feminitzats, el sostre de vidre, el terra
20 enganxós, la parcialitat, la segregació ocupacional horitzontal i vertical, la bretxa
21 salarial, són responsables junt amb altres causes socials de les diferents bretxes
22 de gènere que pateixen les dones en el mercat de treball. Les polítiques
23 neoliberals tenen com a objectiu intensificar aquesta divisió sexual del treball. És
24 per això que hem d'estar alerta.

25
26 Les dones pateixen la cosificació del seu cos per un interès mal intencionat d'un
27 sistema que vol desnaturalitzar i desapropiar-les de les seves qualitats, habilitats, i
28 capacitats per deixar-les com a mers cossos utilitzables. D'aquí se'n deriva també
29 la hipersexualització dels seus cossos. Aquestes no són més que altres formes de
30 discriminació vers les dones que utilitza el sistema masclista per poder seguir
31 gaudint del seu poder hegemònic.

32
33 Per tant, avui en dia seguim patint el pes de la ideologia masclista en la
34 desigualtat entre dones i homes en el món laboral i en la societat en general. I és
35 que la nostra societat s'ha construït sota una mirada masclista, hegemònica i
36 androcèntrica. I per això, demana, exigeix i surt al carrer, cada vegada amb més
37 insistència, perquè vol deixar la empremta de la igualtat, la inclusió, la diversitat i
38 l'equitat de la mirada amb perspectiva de gènere i, en definitiva, el feminisme que
39 ens manca com a societat.

40
41 La llei 2015 d'igualtat catalana defineix la perspectiva de gènere com "la presa en
42 consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat
43 per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte
44 la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les

1 dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur
2 dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de
3 trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats”.

4
5 Apliquem, doncs, aquesta perspectiva de gènere per desconstruir allò que hem
6 après, aquesta estructura social i laboral masculista actual, per tornar a construir un
7 món diferent amb perspectiva de gènere, just i igualitari.

8
9 Les nostres estructures socials, administratives, normatives, legislatives, etc.,
10 estan construïdes des d'aquest prisma androcèntric fruit de l'herència social i
11 cultural, i és completament lògic i normal que sota el paraigua de la neutralitat
12 aparent puguin tenir efectes discriminatoris indirectes. És per això que es fa
13 imprescindible aplicar la transversalitat de gènere a la nostra societat, per poder
14 acabar amb la manca d'igualtat en tots els espais.

15
16 Canviem l'objectiu actual i posem en el centre la persona i allò que sosté la vida,
17 que és la cura i l'atenció, per poder posar-hi al voltant tot allò que ens fa poder
18 viure en condicions dignes.

19
20 Rebutgem el sistema econòmic que no reconeix el valor que té i explota el treball
21 domèstic i de la cura no remunerat de les dones per al sosteniment del sistema
22 econòmic, sota els costos invisibles del treball de les dones.

23
24 Canviem el rumb dels permisos parentals i de cura que han demostrat que
25 atempten contra el principi d'igualtat i que lesionen els drets de les criatures a ser
26 cuidades, i anem cap a uns permisos familiars corresponsables.

27
28 Demanem un sistema públic i de caràcter universal adequat a les demandes de
29 les realitats familiars actuals per fer front a les necessitats d'atenció i conciliació.
30 Apostem també perquè el sistema es doti d'uns serveis d'atenció/educació de 0 a
31 3 anys i així poder establir la possibilitat de decisió de les persones usuàries entre
32 el sistema de permisos, o sistema públic, o la combinació de tots dos. Necessitem
33 arribar a una conciliació corresponsable que ara com ara no existeix a la nostra
34 societat.

35
36 Fem que la feminització de la pobresa no sigui una realitat. Si avui hem de posar
37 rostre a la pobresa, aquest és majoritàriament el d'una dona migrada i, molt
38 probablement, amb criatures al seu càrrec.

39
40 És per tot això que el paper del sindicalisme a la nostra societat és clau per poder
41 canviar aquest paradigma laboral i, per extensió, social. La negociació col·lectiva,
42 la nostra gran eina per al repartiment de la riquesa, ha de servir també com a eina
43 per fer arribar la igualtat a les taules de negociació. Les lleis així ens ho permeten,
44 però cal també incloure la perspectiva i transversalitat de gènere en les

1 plataformes del convenis col·lectius. Hem d'utilitzar els acords assolits en l'Acord
2 Interprofessional Catalunya (AIC) sobre aquestes matèries i continuar aplicant les
3 clàusules del nostre decàleg de la negociació col·lectiva.

4
5 El 2018 el nostre sindicat va commemorar els 130 anys d'història i va ser llavors
6 quan es van renovar els nostres principis fundacionals per introduir, entre altres, el
7 principi del feminisme.

8
9 Hem de reconèixer que la participació de les dones a la nostra organització
10 sempre ha estat present; les dones sempre han format part de la lluita obrera en
11 el sindicat, en els seus inicis fundacionals, en l'etapa de la guerra, en l'exili, en la
12 clandestinitat i, per descomptat, en la democràcia i en l'actualitat.

13
14 Una altra cosa ben diferent és quin ha estat el paper a desenvolupar de la dona i
15 amb quin grau de rellevància, quin volum de dones han participat en la història de
16 la nostra organització i com les ha tractades el relat històric.

17
18 Les dones han aportat al sindicalisme no només el capital emocional, sinó també
19 el capital polític, tot i la lògica del model organitzatiu masculinitzat en les diferents
20 èpoques viscudes.

21
22 Les lluites del sindicalisme, han estat sempre compartides per homes i dones,
23 però els esforços col·lectius i els avanços conquerits no han revertit de la mateixa
24 manera en dones i homes.

25
26 Vam ser capdavanters en autodotar-nos de les quotes en la participació orgànica
27 femenina, fruit del nostre esperit identitari del principi d'igualtat i la no
28 discriminació entre dones i homes. Però és ara més que mai, que hem de seguir
29 sent capdavanters i passar de l'estadi quantitatiu a l'estadi qualitatiu.

30
31 El futur del sindicalisme va lligat al futur de les dones i, per extensió, ara es
32 necessita més que mai un sindicalisme feminista de classe.

33 **La Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes i el RD Llei 6/2019**

34
35
36 La Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes de l'any 2007 a l'Estat espanyol, va
37 néixer amb l'esperit de donar efectivitat a les polítiques d'igualtat a la nostra
38 societat, en què teníem una igualtat formal però no real. Fins a l'any 2015, no es
39 va desenvolupar a Catalunya una llei pròpia, a diferència d'altres territoris que ja
40 en gaudien, com el País Basc i Andalusia.

41
42 Tot i això, ha estat necessària una regulació específica amb l'entrada en vigor del
43 RD 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i
44 oportunitat entre dones i homes en l'ocupació, per tal de poder encarar unes

1 polítiques d'igualtat i no discriminació efectives, malgrat que encara falta el seu
2 desenvolupament reglamentari, que al nostre parer és de vital importància per a la
3 seva viabilitat.

4
5 Per erradicar la desigualtat de les dones, el principi d'igualtat s'ha de projectar
6 sobre els diferents àmbits de la societat on les dones pateixen discriminació. La
7 norma ha de poder desplegar una política integral que desenvolupi la seva
8 efectivitat. Tanmateix, en l'aplicació de la norma s'han de destacar "els drets
9 socials de les dones", particularment els drets laborals.

10
11 La UGT de Catalunya ha estat crítica amb llei d'igualtat, perquè hauria estat
12 necessari crear la figura de la persona responsable sindical d'igualtat amb un
13 crèdit horari per al desenvolupament de les seves funcions.

14
15 Així mateix, considerem que s'ha perdut l'oportunitat d'implementar una
16 contractació pública amb perspectiva de gènere, desaprofitant les possibilitats que
17 permet la normativa estatal en matèria de contractes públics.

18 19 **Dones i mercat de treball. En igualtat seguim igual i, per tant, estem pitjor**

20
21 La realitat que viuen les dones en el mercat de treball a Catalunya en el 2020 no
22 és gaire diferent de la que vivien anys enrere. La falta de concreció de molts
23 aspectes a la llei d'igualtat del 2007 estatal, la manca del desplegament total de la
24 llei catalana de 2015, l'entrada en vigor precipitada del RD 6/2019, sense
25 desenvolupament reglamentari vinculat, juntament amb els efectes de la crisi i
26 afegint les polítiques neoliberals implementades i els efectes de l'aplicació de les
27 reformes laborals, han mantingut les dones en la mateixa situació de vulnerabilitat
28 al mercat laboral.

29
30 Les dones continuen patint doblement els efectes de la precarització del mercat
31 laboral. Per una banda, pateixen els efectes de les polítiques neoliberals dutes a
32 terme arran de la crisi, que ha comportat la flexibilització del mercat laboral,
33 l'augment de la temporalitat en la contractació, la congelació salarial i reducció de
34 capacitat adquisitiva i la manca de creació d'ocupació. Alhora, pateixen les
35 discriminacions i situacions de vulnerabilitat arrelades a l'estructura del mercat
36 laboral català i espanyol; es manté la baixa taxa d'ocupació femenina, amb
37 augment de la taxa d'atur entre les dones. Són elles les que continuen signant els
38 contractes a temps parcial majoritàriament i continuen ocupant llocs de treball en
39 sectors amb pitjors condicions laborals.

40
41 Així mateix, els homes continuen ocupant els llocs directius i alts càrrecs, la bretxa
42 salarial de gènere continua sometent les dones a treballar sense remuneració
43 gairebé dos mesos l'any, i pel que fa a la conciliació, aquesta continua tenint cara
44 de dona.

1 L'assetjament sexual i per raó de sexe continua sent una de les formes més
2 generalitzades de violència masclista als centres de treball i, alhora, la més oculta.

3
4 Ens trobem, per tant, davant una realitat que està fortament arrelada i sembla
5 difícil de modificar si no hi ha una voluntat política ferma i decidida. Però els
6 diferents governs d'aquests darrers anys, tant els estatals com els autonòmics
7 catalans, tot i mantenir un discurs favorable, en realitat no han apostat per la
8 igualtat efectiva i real, ja que les polítiques associades no han anat recuperant el
9 pressupost necessari i suficient per poder combatre la discriminació que pateixen
10 les dones al mercat de treball actual.

11 12 **Mesures d'igualtat. Tots els centres de treball estan obligats a complir el** 13 **principi d'igualtat i no discriminació**

14
15 Per aquesta raó, la UGT de Catalunya ens comprometem a desenvolupar
16 mesures i plans d'igualtat i a fomentar la figura d'agent per la igualtat en totes
17 aquelles empreses on tinguem representació sindical, amb els objectius de lluitar
18 contra les segregacions horitzontals i verticals de gènere, desenvolupar polítiques
19 de més flexibilitat de gestió dels usos socials dels temps sense haver de reduir
20 jornada laboral per equiparar salaris i cotitzacions i, finalment, d'erradicar
21 l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe a les empreses.

22
23 De la mateixa manera, i per tal de donar suport al dret de cura que tenen els
24 nadons acabats de néixer, d'erradicar les discriminacions laborals que pateixen
25 les dones i de promoure la corresponsabilitat familiar en la paternitat des del
26 primer dia per part dels homes, la UGT de Catalunya subscriu i defensa
27 plenament el plantejament dels permisos parentals iguals i intransferibles de
28 naixement i adopció, siguin en parelles heterosexuales o homosexuals i amb
29 l'objectiu d'arribar a sis mesos de permís per a cadascuna de les persones
30 progenitores.

31 32 **Bretxa salarial de gènere. Cap a una llei de transparència salarial**

33
34 A aquesta realitat s'afegeix la diferència entre el salari masculí i el femení en
35 perjudici de les dones. La diferència de remuneració entre dones i homes continua
36 sent del 23% de mitjana a Catalunya i els factors que incideixen en la formació
37 d'aquesta bretxa són múltiples: la segregació ocupacional, la infravaloració dels
38 llocs de treball i ocupacions típicament feminitzades, la conciliació familiar gairebé
39 exclusivament per part de les dones, la manca de corresponsabilitat o les
40 discriminacions —directes o indirectes— són alguns d'aquests factors.

41
42 La negociació col·lectiva té aquí un paper determinant i, en aquest sentit, hem de
43 posar en marxa la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, i
44 situar el principi de "treball d'igual valor, igual remuneració" al cor de la negociació

1 col·lectiva. Així mateix, la perspectiva de gènere ha d'esdevenir transversal en
2 tots els processos de negociació, reconeixent i estudiant l'impacte de gènere de
3 cada una de les propostes i acords negociats.

4
5 La "Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes" elaborada
6 en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, en la Comissió d'Igualtat i del
7 Temps de Treball, és un instrument útil i eficaç per poder avançar en el si de les
8 organitzacions, en la igualtat retributiva i així poder erradicar una bona part de les
9 desigualtats que pateixen les dones en el mercat de treball.

10
11 Malgrat tenir l'eina per la lluita contra la bretxa salarial de gènere a les
12 organitzacions, creiem que és completament necessària, en aquests moments, la
13 redacció d'una llei de transparència salarial, i per això instem els governs
14 competents a la seva redacció. Una llei que obligui les organitzacions a fer efectiu
15 el principi de la igualtat retributiva, que contempli el desenvolupament de principi
16 del treball d'igual valor i que neixi amb règim sancionador dissuasiu.

17
18 En paral·lel, hem de lluitar des del sindicat contra els estereotips de gènere que
19 segreguen les dones al mercat de treball, tant en sectors econòmics com en llocs
20 de treball determinats, i exigir a les administracions que posin en marxa polítiques
21 alineades amb aquesta lluita.

22 23 **Bretxa digital de gènere**

24
25 La bretxa digital per qüestió de gènere està configurada per l'accés a Internet, i
26 per la coneguda com segona bretxa digital, que va més enllà de la simple
27 connexió i que reflecteix les diferències entre els dos sexes pel que fa a
28 l'aprofitament de les noves tecnologies associades a internet.

29
30 Les dones presenten un menor aprofitament i ús de les eines informàtiques, i és
31 especialment rellevant en tasques de major complexitat, i que necessiten, per
32 tant, de més coneixements, com poden ser en aspectes relacionats amb la
33 configuració d'aplicacions, la programació o la instal·lació de perifèrics.

34
35 Tot i que el percentatge de dones matriculades i graduades a les nostres
36 universitats continua sent francament superior al masculí, la presència de dones
37 en els estudis STEM/TIC segueix sent francament minoritària.

38
39 L'herència cultural, juntament amb els estereotips socials, inculquen a les nenes
40 una idea distorsionada de les seves capacitats tecnològiques, la qual cosa
41 precipita un desinterès per la tecnologia des d'edats molt primerenques.

42
43 Com a conseqüència, les dones no trien estudiar disciplines relacionades amb la
44 tecnologia, tot i representar una sortida professional amb poc atur i subocupació.

1 La desigualtat de la dona en l'àmbit tecnològic és un fet conegut. Les dones estan
2 infrarrepresentades en el món de la tecnologia i segueixen patint una clara
3 discriminació social i laboral en el món tecnològic, en la digitalització i les noves
4 tecnologies.

5
6 El procés de transformació digital tindrà conseqüències directes —pernicioses—
7 sobre les dones: l'automatització de l'ocupació i la discriminació de gènere per l'ús
8 d'algoritmes (els algoritmes es nodreixen de dades, de mostres i sèries que són
9 les que alimenten el seu motor lògic i, a partir d'ells, prenen les decisions en base
10 a les premisses programades).

11
12 Les empreses no fan prou per atreure i retenir les tecnòlogues; les dones del
13 sector pateixen alts índexs de discriminació laboral; es tendeix a ignorar-les, o
14 infravalorar el seu paper o el valor del seu treball.

15
16 Tot i que hi ha un petit progrés en l'accés a internet de les dones any rere any,
17 aquestes no aconsegueixen millorar la bretxa digital de gènere en el seu conjunt,
18 veient-se relegades a una inferioritat tècnica en l'ús de les noves tecnologies i un
19 evident retard digital respecte als homes.

20 És, per tant, que estem davant d'una realitat a la que cal posar fre de forma
21 urgent. El futur de la societat passa per l'avenç tecnològic i les dones no es poden
22 veure relegades a renunciar-hi o a seguir-hi tenint una posició de desavantatge
23 respecte als homes.

24
25 La UGT hem de seguir apostant per la negociació col·lectiva amb perspectiva de
26 gènere digital i en la implementació de mesures específiques i/o d'acció positiva
27 que empenyin les dones, amb mesures dirigides a facilitar l'accés i promoció en
28 llocs tecnològics, que portin a acabar amb la bretxa salarial, a evitar l'ús de
29 decisions algorítmiques discriminatòries i a equilibrar la presència de les dones en
30 llocs de staff directiu i representatius.

31
32 També és urgent i necessari elaborar un pla integral de polítiques públiques i
33 governamentals que posin fi a aquest desequilibri en l'àmbit de la tecnologia, com
34 a part integrant d'un gran pla transversal d'igualtat, que abasti tots els sectors
35 econòmics, industrials i socials, i que contingui mesures com posar en marxa
36 campanyes en escoles i centres docents per promoure la participació de les joves
37 en l'era digital i millorar la imatge del sector entre les famílies, amb l'objectiu
38 d'animar les nenes a estudiar i treballar en tecnologia, per exemple. Per això, cal
39 ensenyar i donar a conèixer els èxits que han realitzat tecnòlogues al llarg de la
40 història, per proporcionar a famílies i nenes referents en els quals emmirallar-se.

1 **Les violències masclistes en els centres de treball (protocols d'assetjament,**
2 **discriminació per raó de sexe)**

3
4 La Declaració Universal de Drets Humans estableix que tots els éssers humans
5 neixen lliures i iguals en dignitat i drets, per la qual cosa no és justificable distingir,
6 excloure o tractar com a inferior cap persona.

7
8 El dret a la no discriminació és una norma comuna en els principals tractats de
9 drets humans, així com en les constitucions dels Estats; se'l considera un dret que
10 va més enllà del jurídic: la funció és que totes les persones puguin gaudir de tots
11 els seus drets humans en condicions d'igualtat, ja que cada vegada que un dret es
12 vulnera s'acompanya de la violació d'almenys un altre dret humà.

13
14 El juny de 2019 es va aprovar, a la Conferència de l'Organització de del Treball
15 (OIT) convocada a Ginebra, el Conveni 190, sobre la violència i l'assetjament en
16 el món del treball. El preàmbul del conveni reconeix que la violència i
17 l'assetjament en el món del treball afecten la salut psicològica, física i sexual de
18 les persones, la seva dignitat i el seu entorn familiar i social; constitueix una
19 violació o un abús dels drets humans i són una amenaça per a la igualtat
20 d'oportunitats, a més de ser inacceptables i incompatibles amb el treball digne.
21 També reconeix com a àmbit d'aplicació els espais privats quan són el lloc de
22 treball. Es per això que exigim al govern de l'Estat espanyol la ratificació del
23 Conveni de forma immediata.

24
25 També és completament urgent l'aplicació del "Conveni d'Istanbul" (2011), sobre
26 la prevenció, assistència integral a les víctimes, siguin de caràcter sexual, laboral,
27 institucional, econòmic, per assetjament sexual o per altres violències.

28
29 La violència contra les dones en el món laboral té la seva màxima expressió en
30 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

31
32 L'assetjament sexual constitueix la manifestació més devastadora de la
33 discriminació per raó de gènere, a la vegada que una violació flagrant d'altres
34 drets fonamentals com la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el
35 dret al treball.

36
37 L'assetjament sexual en l'àmbit laboral s'inscriu en tres grans eixos: la violència
38 contra les dones, un entorn laboral sexista i un marc d'abús de poder (tant
39 jeràrquic com de gènere).

40
41 Les conseqüències de l'assetjament sexual poden ser molt greus per a la víctima,
42 amb efectes nocius físics i psíquics; a més, la víctima corre el risc de perdre la
43 feina o experiències relacionades amb ella, com ara la formació professional, o
44 arribar a sentir que l'única solució possible és renunciar a tot això. L'assetjament

1 sexual porta a la frustració, a la pèrdua de l'autoestima, a l'absentisme i a una
2 minva de la productivitat.

3
4 Per tot això, la UGT de Catalunya vetllarem perquè el que s'estableix als articles
5 46 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de
6 dones i homes, es compleixi:

7
8 "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament
9 sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per
10 prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular
11 els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que
12 s'han de negociar amb la representació de treballadors i treballadores, com ara
13 l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes
14 informatives o accions de formació."

15
16 En aquest sentit, la UGT de Catalunya treballarem per incloure en els convenis
17 col·lectius clàusules amb relació a l'assetjament sexual que estableixin
18 mecanismes de prevenció, detecció i tramitació de denúncies en aquests supòsits
19 i d'assetjament per raó de sexe; i promourem que les empreses es dotin d'un
20 protocol d'actuació per protegir les persones, tal com recull l'AIC 2018-2020.
21 Recomanarem l'assumpció del Protocol per a la prevenció i abordatge de
22 l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa, elaborat en el si del Consell
23 de Relacions Laborals de Catalunya.

24
25 La millor manera d'abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, és
26 fer-ho d'una manera integradora, contemplant la prevenció, la formació i la
27 sensibilització. Per això, el millor instrument d'intervenció són els /les
28 representants de treballadors i treballadores que, amb l'ús dels seus drets i
29 facultats, estan legalment capacitats i capacitades.

30 31 **Eines sindicals per garantir la igualtat de gènere a la negociació col·lectiva**

32
33 Hem de fer una menció especial i posar en valor allò que tenim per tal de poder
34 abordar, desenvolupar, aplicar i, en definitiva, fer efectiva la igualtat i la no
35 discriminació als centres de treball. Parlem del nostre Decàleg de la Negociació
36 Col·lectiva de la UGT de Catalunya. Aquest tracta les diferents vessants de la
37 igualtat en forma de clàusules i recomanacions. Les àrees d'intervenció van des
38 de l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció, la formació, la
39 retribució, la bretxa salarial, l'estructura salarial, la prevenció i abordatge de
40 l'assetjament sexual i/o per a raó de sexe, la salut laboral amb perspectiva de
41 gènere i el llenguatge, entre altres.

42
43 També hem de dir que les mesures que es desprenen de l'Acord Interprofessional
44 de Catalunya (AIC) signat per la UGT de Catalunya i que tenen un caràcter

1 obligacional, son algunes de les eines per utilitzar en les taules de negociació.
2 Des d'aquest Acord també hem abordat totes les àrees d'intervenció en matèria
3 d'igualtat de gènere i no discriminació que hem d'incorporar a les taules de
4 negociació per tal d'arribar a la igualtat efectiva i real als llocs de treball.

6 **Lluita contra l'explotació i l'esclavisme sexual**

8 El tràfic de persones constitueix una de les manifestacions delictives més greus,
9 que vulnera molts drets humans i atempta contra la vida, la integritat, la llibertat i
10 la dignitat de les persones i que afecta majoritàriament, en el nostre país, les
11 dones. L'explotació sexual és una de les pràctiques més cruels, constitueix una
12 gravíssima vulneració dels molts drets humans fonamentals, com la integritat
13 física i psíquica, la llibertat personal, la llibertat sexual, el lliure desenvolupament
14 de la personalitat, la llibertat de moviment, la salut, el dret a la intimitat personal i
15 familiar i el dret a la vida lliure de violència, entre altres.

17 La UGT de Catalunya és conscient que no podem mirar cap a un altre costat i és
18 per això que exigim mesures per posar fi a aquesta realitat.

20 **Els ventres de lloguer. El cos de les dones no està en venda ni es lloga**

22 Des de la perspectiva dels drets humans, el fet que les dones siguin utilitzades
23 com a contenidores i les seves capacitats reproductives siguin comprades, és un
24 acte totalment rebutjable. El dret a la integritat no pot quedar subjecte a cap tipus
25 de contracte o acord.

27 El desig de la parentalitat (maternitat/paternitat), mai no pot justificar la violació
28 dels drets que assisteixen les dones i les criatures.

30 Llogar el ventre d'una dona no es pot catalogar com una "tècnica de reproducció
31 humana assistida". Les dones no són màquines reproductores que fabriquen
32 criatures a favor de l'interès dels seus criadors.

34 No acceptem la lògica neoliberal que vol introduir en el mercat els ventres de
35 lloguer, ja que s'aprofita de la desigualtat estructural de les dones per convertir
36 aquesta pràctica en un tipus de negoci que exposa les dones al tràfic reproductiu.

38 La UGT es pronuncia en contra la utilització de l'eufemisme per emmascarar o
39 idealitzar un negoci de compra-venda de bebès mitjançant el lloguer temporal del
40 ventre d'una dona. No es pot ni s'ha de denominar "gestació subrogada" un fet
41 social que cosifica el cos de les dones i mercantilitza el desig de les persones a la
42 parentalitat.

1 **CAPÍTOL 5 – OCUPACIÓ DE QUALITAT**

2 3 **1. Defensem el diàleg social**

4 5 **Diàleg social permanent**

6
7 Forma part del tarannà històric de la UGT l'aposta pel diàleg i la negociació, tant
8 per a la resolució dels conflictes com per assolir avenços en favor de la classe
9 treballadora. La UGT de Catalunya ha treballat fermament pel diàleg social i per la
10 consolidació d'un marc català de relacions laborals, cercant la democratització de
11 les relacions laborals, el progrés econòmic i la cohesió social. Tot això ha estat en
12 perill com a conseqüència de les polítiques de reformes i retallades imposades
13 per les dretes d'inspiració ultraliberal que han pretès afeblir i desequilibrar el poder
14 de la negociació i la concertació en favor de la individualització de les relacions
15 laborals i la unilateralitat.

16
17 El diàleg social bilateral amb les patronals, en els acords interprofessionals i en la
18 negociació col·lectiva d'àmbit sectorial, és una eina essencial per aconseguir
19 millores en les condicions de treball. L'actual desequilibri en la correlació de
20 forces, provocat per les reformes laborals, dificulta arribar a acords i situa les
21 patronals en una posició de força que hem de contrarestar constantment. Cal
22 restablir els equilibris per tal de poder negociar en igualtat de condicions, només
23 així podrem aconseguir espais de concertació veritablement efectius.

24
25 El diàleg social permanent ha de ser un instrument per combatre l'actual situació
26 de precarietat i desigualtat que pateix el nostre país i per establir el model de futur
27 que necessitem. La UGT de Catalunya apostem per marcs estables i permanents
28 de diàleg social amb les administracions en general i amb la Generalitat en
29 particular. El diàleg social institucional ha d'abastar un ampli camp de polítiques
30 que incideixen en les condicions de vida i de treball de les persones, des de la
31 política econòmica, industrial, o energètica, a la formació professional, polítiques
32 d'ocupació (actives i passives), immigració, benestar i cohesió social, i ha de
33 cercar acords en temes estratègics per al país, però també solucions als
34 problemes concrets dels treballadors i les treballadores i les empreses.

35
36 Perquè el diàleg que desitgem no esdevingui un parany, ni una frase buida de
37 contingut o amb un contingut que només beneficia una de les parts, cal que
38 estigui condicionat a l'abandonament per part dels governs de les polítiques
39 antisocials, a la reversió de les mesures implantades als últims anys que tant mal
40 han fet a tantes persones i famílies, minant les bases de la convivència i la
41 cohesió social.

1 **Marc català de relacions laborals. Consell de Relacions Laborals**

2
3 La UGT de Catalunya creiem i apostem fermament pel marc català de relacions
4 laborals com a únic espai de diàleg, negociació i concertació social.

5
6 La negociació col·lectiva i el diàleg entre els principals agents socials del nostre
7 país, permeten continuar millorant i defensant un model de relacions laborals
8 propi basat en drets socials, justícia social i progrés econòmic, entre altres.

9
10 Els acords que durant tots aquests anys hem assolit sindicats, patronals i Govern,
11 han garantit millores socials i econòmiques, no només per als treballadors i
12 treballadores, sinó per al conjunt de la societat en general.

13
14 Precisament, en aquest espai compartit i propi de relacions laborals és on té
15 cabuda i raó de ser el Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Aquest
16 organisme, creat amb la voluntat de tots els agents socials i econòmics del país i
17 del Govern de la Generalitat de Catalunya i amb l'objectiu de crear un espai
18 estable de concertació, diàleg social i participació institucional, és on els agents
19 socials ens trobem per donar resposta als problemes i reptes actuals i futurs, i per
20 millorar un mercat laboral català en contínua transformació.

21 **Participació institucional**

22
23
24 Tal com hem dit, la UGT de Catalunya, en tant que agent social, defensem tots els
25 treballadors i treballadores i som representants del seu conjunt, actuant des de
26 l'empresa en la millora de les relacions laborals, i des de la societat en la
27 reivindicació dels drets socials, de l'estat del benestar i els serveis públics. En
28 aquesta segona dimensió, els nostres interlocutors són les administracions, i els
29 nostres instruments la concertació, el diàleg social i la participació institucional.

30
31 Aquesta participació institucional de les organitzacions sindicals està regulada per
32 diferents normes internacionals, estatals i autonòmiques, com són el Conveni 150
33 de l'Organització Internacional del Treball (1978), la Constitució espanyola (1978),
34 la Llei orgànica de llibertat sindical (1985) i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya
35 (2006).

36
37 Totes aquestes normes reconeixen la importància de les organitzacions sindicals
38 en l'assoliment dels objectius de progrés econòmic, social i cultural.

39
40 També preveuen la presència i participació de les organitzacions sindicals en
41 l'activitat dels organismes públics, en tots els òrgans i institucions públiques on es
42 determinen polítiques que afecten els interessos generals de les persones i la
43 qualitat de la vida o el benestar general.

1 D'altra banda, estableixen que la major representativitat sindical reconeguda ens
2 atorga a la UGT de Catalunya una singular posició jurídica a efectes de
3 participació institucional i d'acció sindical, i ens dona capacitat representativa a
4 tots els nivells territorials per exercir representació institucional davant les
5 administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de
6 comunitat autònoma que la tinguin prevista.

7
8 En aquest sentit, la participació institucional, la concertació i el diàleg social són
9 els instruments que les organitzacions sindicals tenim per exercir aquesta
10 defensa. I la UGT de Catalunya ha desenvolupat i desenvolupa aquest paper amb
11 una llarga trajectòria d'intervenció en diferents àmbits de participació institucional i
12 de concertació amb la resta d'agents socials, econòmics i administracions
13 autonòmica, locals i supralocals, amb els objectius d'assegurar l'Estat social i
14 democràtic i representar els interessos dels treballadors i les treballadores en la
15 política social, sanitària, l'ensenyament, en matèria d'ocupació, seguretat social,
16 polítiques de mercat de treball i salut laboral, entre altres.

17
18 Per tant, és imprescindible l'existència d'espais de participació, consulta, i decisió
19 entre l'administració pública i els agents socials, així com dotar d'instruments i de
20 mitjans als i les nostres representants institucionals per tal de garantir una
21 participació institucional de qualitat.

22
23 Ara bé, en els últims mesos estem veient com som nomenats per molts ens
24 públics a participar en taules, plans estratègics, pactes nacionals.... on acudim
25 amb voluntat propositiva però on no es posen en valor ni es concreten les nostres
26 propostes en mesures reals que ajudin a millorar la vida de la classe treballadora i
27 del conjunt de la ciutadania.

28
29 Per això, volem posar de manifest que el valor de la UGT de Catalunya com a
30 sindicat més representatiu i el paper institucional que representem no ens el
31 podem jugar en espais buits de contingut que serveixin únicament perquè
32 determinats organismes justifiquin la seva gestió.

33
34 Així mateix, reclamem la necessitat que el Govern articuli algun mecanisme de
35 control i coordinació entre tots aquests plans i pactes per prioritzar temes i
36 homogeneïtzar les mesures acordades.

37 38 **2. Deroquem les reformes laborals**

39
40 Des que es va aprovar la primera de les reformes laborals el 2010 i durant les
41 posteriors a 2012 i següents no hem parat de repetir que eren reformes injustes,
42 innecessàries i inútils, que lluny de crear ocupació només perseguíem la
43 devaluació salarial i la destrucció de drets laborals, que ens mentien quan ens
44 dèiem que eren l'única manera de sortir de la crisi i crear ocupació.

1
2 Malauradament, el temps ens ha donat la raó i les reformes no només no han
3 creat ocupació sinó que han sigut les causants de l'actual situació de precarietat i
4 pobresa laboral que pateix el nostre país.

5
6 Faltaven a la veritat quan asseguraven que eren equilibrades i buscaven facilitar
7 la creació de llocs de treball i l'estabilitat en l'ocupació, la contractació indefinida i
8 la reducció de les desigualtats. L'única cosa que garantien, i que han aconseguit,
9 és donar més poder a l'empresari al mateix temps que afeblir més tots els
10 treballadors i treballadores, individualment i col·lectivament.

11
12 La pèrdua notable dels drets de les treballadores i els treballadors, la part més
13 feble de la relació laboral, en paral·lel estaven dirigides a ampliar fins a límits
14 insospitats el poder de direcció de l'empresari perquè imposi la seva voluntat
15 sense límits ni garanties que poguessin frenar la discrecionalitat o l'arbitrarietat
16 empresarial.

17
18 El resultat d'això ha sigut facilitar l'acomiadament, deteriorar el marc de relacions
19 laborals, precaritzar les condicions de treball, impedir que el dret del treball
20 compleixi el seu paper en la vertebració de la cohesió social i territorial, més
21 empobriment de la societat, més desigualtat social i l'increment encara més elevat
22 de la distància que ens separa de la Unió Europea en els nivells de protecció de
23 l'estat del benestar.

24
25 Les crisis econòmiques i les altes taxes d'atur no es poden resoldre amb reformes
26 laborals. La crisi ha sigut l'excusa per aplicar una legislació regressiva de retallada
27 de drets a la classe treballadora que encara avui patim.

28
29 En definitiva, les reformes laborals han degradat les condicions de treball, han
30 augmentat la desigualtat fins a límits insospitats i instaurat la pobresa laboral.

31
32 Per això és imprescindible derogar les reformes laborals en la seva totalitat.
33 Qualsevol reforma que no derogui les reformes laborals imposades serà una
34 reforma incompleta. Derogar només una part de les moltes lesivitats que contenen
35 les diferents reformes que hem hagut de patir en els últims anys és continuar amb
36 el desequilibri i la injustícia creades en les relacions laborals. Cal tornar a la
37 situació de partida, derogant totes les reformes que han tingut lloc des de 2010,
38 continuant per la de 2012 i les successives. Només així podrem treballar en
39 igualtat de condicions per constituir un nou marc laboral regulador més just i
40 equitatiu que ens permeti acabar amb l'actual situació de precarietat i desigualtat
41 del nostre mercat de treball i crear-ne un de nou on hi hagi oportunitats per a
42 tothom i on tots i totes hi guanyem.

43

1 La derogació d'aquestes negatives reformes ha de constituir el punt de partida
2 imprescindible per construir un model de relacions laborals més eficient i amb més
3 drets per a tots els treballadors i treballadores.

4 5 **3. Creació d'ocupació de qualitat i estable**

6 7 **Salari mínim interprofessional d'acord amb la Carta Social Europea (el 60%** 8 **del salari mitjà del país)**

9
10 El salari mínim interprofessional té una importància cabdal, constitueix el llindar
11 social mínim de retribució del treball que al mateix temps estableix un terra de
12 caràcter productiu i de mercat. D'aquesta manera no s' han de considerar
13 admissibles les iniciatives empresarials que siguin incapaces de generar nivells de
14 productivitat i/o valor afegit suficients per a garantir aquest mínim salarial.

15
16 El salari mínim té ja més de mig segle de vida, ja que es va introduir per primer
17 cop a Espanya, l'any 1963. En aquell any es va fixar un SMI de 60 pessetes (0,36
18 euros) al dia i 1.800 pessetes (11 euros) al mes. Des de llavors, el salari mínim
19 s'ha actualitzat cada any, excepte durant el període de 1976-1979, ja que degut a
20 la forta inflació es va augmentar dos cops cada any i els anys 2012 i el 2014, que
21 amb l'excusa de la crisi es va mantenir congelat.

22
23 La seva existència ha estat criticada i desprestigiada per els sectors liberals
24 considerant-lo contraproductiu i perjudicial a la creació d'ocupació. Aquest ha sigut
25 un de tants enganys que han permès construir una societat tan desigual com la
26 que patim.

27
28 La reivindicació d'un salari mínim interprofessional, que permeti una vida digna als
29 treballadors i treballadores ha estat una reivindicació constant al llarg de la història
30 de la UGT de Catalunya. En aquest sentit, vam ser els primers ja al 2007 en situar
31 que cap salari havia d'estar per sota dels 1.000 euros, reivindicació que al llarg
32 dels anys i com a conseqüència de la forta davallada que han patit els salaris ha
33 anat agafant més força i s'ha estès com a reivindicació per part de diferents
34 agents.

35
36 Fruit de la reivindicació sindical, el 2019 hem assistit a una important pujada del
37 salari mínim, pujada de justícia, necessària però encara insuficient perquè
38 continuava sense complir amb la recomanació de la Carta Social Europea i, per
39 tant, vàrem seguir exigint un salari mínim de com a mínim, el 60% del salari mitjà
40 del país.

41
42 El 2020, en el marc del diàleg social obert, la UGT i CCOO arribem a un acord
43 amb el Govern central i les organitzacions empresarials CEOE i Cepyme per
44 actualitzar l'SMI del 2020 en un 5,5%, situant-lo en 950 euros al mes si es

1 perceben 14 pagues. D'aquesta manera, el salari mínim anual arriba als 13.300
2 euros. Es tracta d'un acord molt important, essencialment per dues raons. La
3 primera, perquè torna a suposar un increment molt important del salari mínim
4 després de diversos anys en què també s'ha actualitzat de manera notable: el 8%
5 al 2017; 4% al 2018; i 22,3% al 2019. Amb aquests increments, l'SMI ha passat
6 de 655,2 euros al mes al 2016 als 950 pactats per al 2020, un augment brut de
7 294,8 euros i del 45% percentual. Si dotem aquesta evolució de perspectiva, val a
8 dir que en els darrers quatre anys l'increment de l'SMI ha estat igual que el que va
9 experimentar en els tretze exteriors, de 2003 a 2016, la qual cosa demostra sens
10 dubte l'esforç realitzat.

11

12 L'augment de l'SMI afecta directament centenars de milers de treballadors i
13 treballadores, precisament aquells amb retribucions més reduïdes, associades a
14 pitjors condicions laborals. L'increment del salari mínim ajuda a reduir les
15 desigualtats i la pobresa; dona suport al consum de les llars i, en conseqüència, al
16 creixement econòmic i de l'ocupació; eleva els ingressos per cotitzacions a la
17 Seguretat Social i per IRPF; i genera incentius positius per a les activitats més
18 inversores i que es basen en les fonts de creixement més productives i de futur
19 (TIC, R+D+i, societat de la informació, etc.), alhora que resta atractiu a les
20 activitats d'escassa productivitat i baix valor afegit que només basen les seves
21 competitivitat en una carrera a la baixa dels costos laborals.

22

23 Tot i aquesta nova pujada, encara continua sense complir-se la recomanació de
24 l'OIT. El criteri que el salari mínim ha de ser del 60% del salari mitjà del país és el
25 criteri que la UGT reivindiquem des de fa anys, perquè respon a la voluntat
26 d'evitar que hi hagi salaris per sota del llindar de pobresa i perquè considerem que
27 és necessari tenir un salari mínim decent per qüestió de justícia social i perquè
28 permet millorar la capacitat adquisitiva de treballadores i treballadors amb sous
29 baixos i, per tant, la seva capacitat de consum, que repercuteix favorablement
30 sobre l'activitat econòmica (així ho determina un estudi de l'OIT, 2013).

31

32 Quan parlem de salari mitjà cal tenir en compte que per a alguns territoris el salari
33 mitjà d'Espanya està per sota del territori. La UGT de Catalunya creiem que l'SMI
34 no té en compte les diferències de cost de vida existents en els diferents territoris,
35 fet que comporta perjudicis sobre els drets de les persones que viuen en territoris
36 on el nivell de vida és més alt, i sobre la pròpia economia d'aquest territori, com és
37 el cas de Catalunya. Per això, la UGT de Catalunya reclamem que el 60% del
38 salari mitjà del país per al càlcul de l'SMI pugui ser calculat també territorialment
39 per a aquells territoris on el salari mitjà sigui més alt que l'estatal. D'aquesta
40 manera, aconseguiríem un salari mínim estatal que no perjudicés aquelles
41 comunitats amb un salari mitjà inferior a l'estatal ni a aquelles que el tenen
42 superior, impeding així discriminacions pel fet de treballar en un territori o altre.

43

1 Mentre no arribin aquestes modificacions, la UGT de Catalunya veiem positiu
2 impulsar a Catalunya l'establiment d'un salari de referència que permeti
3 incrementar el salari mínim interprofessional aprovat pel Govern d'Espanya, i
4 l'adeqüi a la realitat social i econòmica de Catalunya.

5
6 Una via per a la consecució d'aquest SMR ha de ser mitjançant la seva aplicació a
7 la contractació pública.

8 9 **Acabem amb les ofertes de treball opaques i fraudulentos**

10
11 La creació d'ocupació que s'ha produït als últims anys ha vingut de la mà de la
12 precarietat; l'atur baixa i les males condicions de treball augmenten de manera
13 imparable. La UGT de Catalunya hem denunciat que tota aquesta ocupació que
14 ens diuen que s'està creant és totalment precària, temporal, de jornades parcials,
15 de dies o inclús d'hores, amb uns salaris de misèria que no permeten les
16 persones poder sortir de situacions de veritable penúria econòmica i poder viure
17 amb un mínim de qualitat de vida.

18
19 Les empreses estan demanant perfils professionals d'un nivell molt més elevat del
20 que necessiten, tant pel que fa a la formació com a l'experiència professional
21 requerida. El temps d'hores de treball setmanals de les feines cada cop és
22 inferior. Els salaris que s'ofereixen són de misèria. I els mecanismes
23 d'intermediació laboral són clarament opacs, ja que no inclouen els elements
24 bàsics d'informació per a les persones aturades.

25
26 Denunciem l'opacitat dels mecanismes d'intermediació i la falta de control sobre
27 les ofertes de treball que es publiquen en portals telemàtics: no inclouen els
28 elements bàsics per a la informació de les persones candidates, juguen a
29 l'opacitat en un mercat de treball amb molta gent disposada a treballar,
30 augmenten l'angoixa de la possible persona candidata perquè no té clar a quina i
31 en quines condicions es presenta a una oferta.

32
33 Exigim la regulació i la transparència de les ofertes de feina amb uns mínims
34 requisits que incloguin: salari, contractació, horari, experiència i formació, i en què
35 no aparegui cap signe de discriminació per raó de sexe.

36 37 **Les empreses multiservei: les empreses de serveis integrals són ETT.** 38 **Acabem amb l'explotació laboral de les empreses multiservei**

39
40 Durant els últims anys les empreses multiservei han augmentat en nombre
41 d'empreses i persones contractades de forma espectacular, milers de treballadors
42 i treballadores han deixat de ser contractades per una empresa principal per
43 passar a ser contractades mitjançant aquest tipus d'empreses amb pitjors salaris,
44 pitjors jornades i pitjors condicions socials.

1 El desenvolupament de les empreses multiservei va començar en paral·lel a la
2 recessió del sector de les empreses de treball temporal. La principal explicació es
3 troba en la regulació d'aquest sector enfront de la desregulació de les empreses
4 multiservei. La contractació a través d'ETT va deixar de ser rendible quan les
5 empreses client es van veure obligades a pagar als treballadors i treballadores
6 cedides els mateixos salaris que estaven pagant al seu propi personal, a
7 conseqüència de l'equiparació salarial i de drets que va introduir la regulació de
8 les ETT . Arran d'això, de la mà, en molts casos, de grans ETT, va néixer la figura
9 de les empreses multiservei, amb l'únic objectiu d'eludir la normativa de les
10 empreses de treball temporal.

11

12 La subcontractació a través de les empreses multiservei permet pagar un salari
13 molt més baix que el que correspondria a un treballador o treballadora de
14 l'empresa, generalment el salari mínim interprofessional, i sense cap mena de
15 subjecció al conveni corresponent a l'empresa.

16

17 Les empreses multiservei, que pertanyen generalment a grans empreses
18 constructores, companyies de seguretat privada, hostaleria i entitats
19 especialitzades en gestió de recursos humans, s'estan aprofitant, per tant, del
20 mateix mercat en el qual estaven actuant les ETT i del buit legal que hi ha amb
21 relació a la seva activitat, fomentant la temporalitat i la degradació de les
22 condicions laborals de les treballadores i treballadors.

23

24 Posteriorment, la reforma laboral de 2012 va portar amb ella la prioritat aplicativa
25 del conveni d'empresa, la qual cosa ha permès la multiplicació d'aquest tipus
26 d'empresa i la proliferació de convenis d'empreses multiservei que degraden les
27 condicions laborals dels treballadors i les treballadores, allunyant-les de les
28 millores obtingudes després d'anys de negociació de convenis sectorials forts i
29 consolidats.

30

31 Possiblement, estem davant dels treballadors i les treballadores amb més
32 precarietat del mercat laboral. En general, es tracta de treballadores i treballadors
33 que treballen a ritmes de feina molt alts, amb contractes temporals i/o a temps
34 parcial, amb una elevada exposició a patir accidents de treball i malalties
35 professionals i amb unes retribucions que voregen l'SMI.

36

37 A diferència dels treballadors de les empreses de treball temporal, realitzen
38 generalment una activitat de caràcter permanent i sense gaudir de les condicions
39 econòmiques i laborals dels treballadors de l'empresa principal.

40

41 Es troben triplement discriminats: respecte de l'empresa principal, respecte al
42 personal de les empreses de serveis especialitzades i entre les que tenen conveni
43 propi i les que no.

44

1 A més, ateses les seves característiques, és molt difícil articular l'acció sindical en
2 aquest tipus d'empresa.

3
4 Davant d'això continuem reivindicant que a igual feina, igual salari. Cal posar fi a
5 l'explotació laboral de les empreses multiservei, posant fi a la impunitat legal de
6 què les dota l'ET i els buits legals. És imprescindible acabar amb la prioritat
7 aplicativa del conveni d'empresa davant del de sector (art. 84 ET), modificar
8 l'article 42 ET de manera que es prohibeixi la subcontractació d'activitats
9 principals d'empresa i obligar per llei que les empreses multiservei apliquin les
10 condicions de treball estipulades en el conveni col·lectiu d'activitat del sector per
11 al qual treballin.

12 13 **Falses cooperatives de treball associat**

14
15 Una altra fórmula utilitzada per a la no aplicació dels convenis sectorials ha sigut
16 la utilització de les falses cooperatives de treball associat. Els últims anys hem
17 assistit a la proliferació per part de les empreses, sobretot del sector carni, de l'ús
18 fraudulent de la figura de les cooperatives de treball associat, amb la creació de
19 cooperatives amb socis treballadors que no són socis però sí treballadors i
20 associats sense un vincle societari real, sinó laboral.

21
22 A aquests "falsos autònoms" se'ls explota laboralment, tenen jornades laborals
23 molt llargues i cobren sous mínims, ja que no se'ls hi aplica el conveni col·lectiu
24 de sector.

25 Aquesta fórmula suposa un frau i una via per a la desregularització i la
26 precarització de les condicions laborals dels treballadors i les treballadores. És
27 tracta d'una fórmula que s'utilitza per no aplicar els convenis col·lectius sectorials i
28 amb l'únic objectiu d'abaratir costos a costa del salari i condicions socials de les
29 treballadores i els treballadors.

30
31 Un cas flagrant d'aquesta mala praxis empresarial es l'ús fraudulent de les
32 cooperatives de treball associat al sector carni català i l'explotació laboral que
33 suposa.

34
35 Des de la UGT de Catalunya portem anys denunciant i exigim que s'acabin
36 aquestes males praxis empresarials i això ha donat lloc a la regularització de
37 milers treballadores i treballadors que han legalitzat la seva situació i millorat les
38 seves condicions de treball de manera substancial.

39
40 Però cal seguir avançant per acabar amb l'explotació laboral que suposen les
41 falses cooperatives i és per això que requerim el compromís per part de les
42 empreses usuàries, signants del conveni estatal de sector, que respectin el
43 compromís de treballar per reduir la contractació de les cooperatives amb
44 l'objectiu de donar estabilitat al sector; obligar a les cooperatives de treball

1 associat a l'aplicació del conveni de sector de referència i un canvi normatiu que
2 acoti d'una manera clara i eficient el funcionament d'aquestes falses cooperatives.

4 **Empreses de treball temporal**

6 El Reglament de les ETT que es va aprovar el 2015 va culminar un dels objectius
7 que el Govern del PP ja va introduir en la reforma laboral del 2012 —i
8 posteriorment en la Llei 18/2014— de potenciar les empreses privades de treball
9 temporal, en perjudici dels serveis públics d'ocupació i els drets dels treballadors i
10 treballadores.

12 Aquesta modificació va insistir en el propòsit de facilitar, de manera desmesurada,
13 l'expansió de les empreses de treball temporal, suprimint garanties per a la seva
14 constitució (autorització administrativa única i no necessitat de pròrrogues o
15 renovacions) i va deixar de costat la millora en la protecció i defensa dels drets de
16 treballadors i treballadores posats a disposició per aquest tipus d'empreses.

18 Des d'UGT, reiterem la nostra oposició davant aquelles reformes que han permès
19 una extensió capritxosa del camp d'actuació de les ETT i la desregulació del seu
20 règim jurídic, tot això, en perjudici dels serveis públics i els drets fonamentals dels
21 treballadors i treballadores.

23 Les ETT van nàixer amb la finalitat de posar a disposició de les empreses
24 treballadors i treballadores per cobrir llocs de treball de manera temporal, però la
25 realitat és que la utilització d'aquest tipus d'empreses per part de les empreses és
26 cada vegada més gran i ha donat lloc al fet que el recurs de les ETT no s'utilitzi
27 només per cobrir necessitats puntuals i temporals, sinó per cobrir llocs de treball
28 estructurals que s'haurien de cobrir amb contractes indefinits.

30 La UGT de Catalunya instem a una nova regulació de les ETT que impedeixi que
31 puguin actuar com a agències de col·locació, així com mecanismes legals que
32 impedeixin l'ús fraudulent d'aquest tipus d'empreses per part de les empreses
33 usuàries.

35 **Economia de plataformes**

37 L'evolució constant de les tecnologies digitals ha generat nous models de negoci
38 on grans grups inversors han posat el focus d'interès per obtenir rendibilitat
39 ràpidament. A través de plataformes digitals o altres instruments tecnològics
40 d'igual naturalesa es creen nous (sub)mercats que atrapen treballadors i
41 treballadores, i nous models d'empreses, les empreses o plataformes digitals
42 dintre d'una nova economia, la gig economy.

1 La utilització de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) dificulten la
2 detecció de males praxis laborals que precaritzen les condicions laborals de
3 milers de treballadors i treballadores i van en la direcció contrària al compliment
4 de l'Agenda 2030, sobretot del seu Objectiu 8 de treball digne i creixement
5 econòmic.

6 7 **Falsa economia col·laborativa i diferents formes de gig economy**

8
9 Són nombroses les empreses que estan aprofitant la denominació d'economia
10 col·laborativa per ocultar realment activitats econòmiques que externalitzen els
11 costos de les relacions laborals i el risc de la seva activitat mitjançant falsos
12 autònoms, freelance, subcontractació per tasques, etc.

13
14 És complex definir l'economia col·laborativa, però una de les definicions doctrinals
15 més acceptades és la formulada per Botsman i Rogers, segons la qual és un
16 “sistema econòmic basat en l'ús compartit de béns o serveis infrautilitzats, de
17 manera gratuïta o mitjançant un preu, directament per particulars”. El mitjà a
18 través del qual es faci pot ser físic, com un tauler d'anuncis, o a través d'una
19 plataforma, però les característiques fonamentals són l'ús compartit de béns o
20 serveis infrautilitzats, i que ho fan particulars. Encara que cobrar no és
21 determinant, és clar que els altres dos requisits no els compleixen la immensa
22 majoria de plataformes digitals que s'autodenominen col·laboratives.

23
24 Durant el propers anys és imprescindible abordar aquesta situació a través d'una
25 taula de diàleg social. El Govern de l'Estat ha de prendre mesures legislatives
26 urgents per delimitar clarament el treball per compte d'altri del treball per compte
27 propi, d'acord amb les conclusions de les actuacions de l'autoritat laboral i
28 d'inclusió dels nous indicis de laboralitat típics d'aquesta gig economy; el paper de
29 la plataforma com a mitjà de producció, la publicitat i l'exclusivitat de la marca, o
30 els límits dels treballadors i treballadores de créixer com a autònoms fora de la
31 mateixa plataforma. S'han d'establir mecanismes de control que garanteixin el
32 compliment de la normativa laboral, mercantil i tributària, reforçant la Inspecció de
33 Treball que ha tingut un paper determinant en la lluita contra aquest frau i
34 l'explotació laboral malgrat comptar amb escassos mitjans.

35
36 Respecte a les activitats que depenen de llicències administratives, exigim a les
37 administracions públiques que regulin la seva concessió i transferència de forma
38 responsable i tenint en compte totes les parts implicades, especialment les
39 treballadores i treballadors.

- 40
41 • Pel que fa al sector VTC (lloguer de vehicles sense conductor) exigim la
42 tramitació per la via d'urgència d'un projecte de llei integral per a aquest servei
43 públic, que reguli tant les condicions del taxi com les de les VTC. La UGT de
44 Catalunya creiem que és necessari regular el sector de forma transparent,

1 millorant el servei a la ciutadania i eliminant la precarietat generalitzada dels
2 treballadors i treballadores dins del transport de viatgers en vehicle de turisme.

- 3 • Quant a les llicències d'habitatges de lloguer turístic, les administracions
4 públiques les han de regular per impedir la pujada dels lloguers d'habitatges i la
5 gentrificació a les ciutats. Els ajuntaments han de tenir un paper fonamental en
6 aquesta regulació.

7
8 Sobretot, en el repartiment “d'última milla” revisarem l'ús fraudulent de la figura del
9 fals autònom. No es poden abaratir els costos laborals en forma de frau, utilitzant
10 treballadors i treballadores autònomes acollides a una tarifa plana de 60 euros al
11 mes, quan aquests haurien de ser treballadors i treballadores al règim general.
12 Això no només genera precarietat i explotació laboral, sinó també infracotitzacions
13 que danyen el nostre sistema de seguretat social, i escassa protecció i
14 prestacions per als treballadors i treballadores. Són conceptes contra els quals
15 lluitarem de forma incansable.

16
17 No oblidem que també existeixen altres sectors on l'economia de plataformes
18 s'està estenent amb rapidesa, com l'àmbit de les cures, serveis de la llar,
19 advocats, periodistes, metges, transports, etc. Per tant, és un fenomen global al
20 qual cal prestar molta atenció en els pròxims anys i denunciar totes aquelles
21 situacions que precaritzen les condicions de treball i una competència deslleial
22 que basa el seu model de negoci en l'estalvi de costos laborals i d'impostos.

23 24 ***Inestabilitat, precarització i flexibilitat algorítmica***

25
26 La majoria de plataformes digitals treballen sota un model de divisió i
27 externalització de tasques, aconseguint d'aquesta forma simplificar el treball i que
28 pugui ser realitzat per persones sense necessitat de qualificació específica. En
29 gairebé tots els casos obliguen les persones a fer-se autònomes, estalviant-se així
30 els costos de cotització i seguretat social, així com totes les obligacions del
31 conveni col·lectiu.

32
33 La posada a disposició dels treballadors i treballadores és pràcticament total, i en
34 el cas que puguin triar hores de treball, ho faran dins de les opcions que la pròpia
35 empresa ofereixi segons els seus propis criteris. Generalment no tenen jornada ni
36 càrrega mínima de treball garantida i la remuneració és per treball realitzat i
37 l'import l'estableix la plataforma.

38
39 L'assignació del treball es fa a través de la intel·ligència artificial, per això podem
40 parlar de flexibilitat algorítmica, perquè és l'algorisme, sobre la base d'una
41 programació determinada per l'empresa, el que decideix quan i quant treballes.

42
43 La valoració del treball sol recaure en els clients, que avaluen el servei i això
44 classifica els treballadors i treballadores en funció de la puntuació. Aquesta

1 valoració és un dels paràmetres que usa l'algorisme per premiar o penalitzar el
2 treballador o treballadora, i el que determina la càrrega de treball que té cada
3 persona.

4
5 El sistema està pensat per provocar una competència entre les persones que
6 desenvolupen la feina, per la qual cosa s'incrementen els riscos laborals
7 d'accident laboral i malalties psicosocials, amb episodis d'estrès i burnout. La
8 cobertura davant aquests riscos no l'assumeix la plataforma, sinó la treballadora o
9 el treballador en funció de les cobertures que tingui contractades com a autònom.

10
11 La dependència del treballador o treballadora és total durant el desenvolupament
12 de la seva feina, amb unes pautes marcades i una vigilància contínua a través de
13 monitoratge o/i geolocalització. Per tant, haurien d'estar enquadrats en el treball
14 per compte d'altri, sent aplicable la normativa laboral.

15
16 Davant aquest escenari, hem de denunciar la precarietat que pateixen molts
17 treballadors i treballadores que es veuen obligats a treballar en economia
18 submergida per a aquests sectors, i hem de ser contundents davant la reculada
19 de les condicions de treball. No podem permetre que determinades empreses
20 amb mitjans del segle XXI apliquin condicions de treball del segle XIX; noves
21 formes empresarials no poden ser noves formes de precaritzar. Per tant, vigilarem
22 que les empreses de falsa economia col·laborativa compleixin la normativa
23 laboral, mercantil i tributària.

24
25 Tenint en compte que la negociació col·lectiva té un paper important, hem
26 d'ampliar els àmbits funcionals dels convenis col·lectius sectorials i introduir tots
27 els aspectes relacionats amb les noves eines digitals per regular el seu impacte
28 en les condicions de treball.

29 30 **4. Visibilitzem el precariat**

31
32 La precarietat laboral ho domina tot, les reformes laborals imposades i la impunitat
33 empresarial davant els incompliments laborals han tingut com a conseqüència
34 directa l'extensió de la precarietat al mercat de treball. La precarietat ja no és
35 només cosa de feines no qualificades i de sectors concrets, s'ha estès a multitud
36 de professions i sectors que a la vista de la societat sempre han sigut feines amb
37 aparença de bones condicions de treball.

38
39 És per això que la UGT de Catalunya ens hem proposat de fer visible el precariat
40 per denunciar directament i obertament aquelles feines precàries que encara es
41 desconeixen socialment.

42
43 Els treballadors i treballadores que pateixen la precarietat laboral tenen feines mal
44 pagades, insegures, sense protecció i no poden sostenir una llar. A causa de les

1 retallades, les polítiques d'austeritat i les reformes laborals, fa deu anys que la
2 classe treballadora viu una precarització que va en augment.

3
4 Hi ha moltes feines que a la vista de la societat no s'identifiquen com a precàries,
5 però que compleixen aquestes condicions. Parlem de doctorands, advocats,
6 enginyers, mestres, periodistes, socorristes, investigadores, entre molts altres. La
7 UGT de Catalunya treballem per visibilitzar les situacions laborals d'aquests
8 sectors i defensar els seus drets laborals. I, alhora, ens volem fer ressò de l'abast
9 de la precarietat en altres sectors que ja fa anys que denunciem; és el cas de les
10 persones que treballen al camp, en plataformes digitals, els treballadors i
11 treballadores de la llar, del lleure, etc.

12
13 Actualment, a Catalunya, quatre de cada deu treballadors i treballadores es troben
14 en situació de precarietat laboral.

15
16 El 23,5% de les persones assalariades a Catalunya tenen salaris baixos (entenent
17 per salari baix el que dictamina l'OCDE). Aquest percentatge augmenta fins al
18 41,2% si hi afegim la població treballadora que té durant l'any contractes de curta
19 o molt curta durada, i que, per tant, no tenen un lloc de treball estable.

20
21 Un 36,3% dels treballadors i les treballadores té salaris molt per sota de la
22 mitjana.

23
24 Espanya s'ha convertit en un dels països més precaris d'Europa. La temporalitat a
25 Europa és d'un 32% de mitjana, però en el cas d'Espanya, el nombre de
26 contractes temporals arriba al 56%. Aquesta xifra és la segona pitjor de tots els
27 països que integren la Unió Europea, només superada per Montenegro.

28
29 Si parlem dels salaris per hora del menors de trenta anys, Espanya se situa a la
30 cua: els menors de trenta perceben menys de 9 euros l'hora, quan la mitjana
31 europea se situa en els 12,32 euros l'hora.

32
33 El 24,7% dels contractes són a temps parcial i se supera de nou la mitjana
34 europea, situada en el 20,3%. Encara és més significatiu, però, que a Espanya el
35 treball a temps parcial no és desitjat i és totalment involuntari: el 61,2% del treball
36 parcial que es fa a l'Estat és involuntari, mentre que a Europa només el 32,5% del
37 treball a temps parcial no és desitjat.

38
39 Per canviar aquesta situació, cal fer visible el que fins ara ha sigut invisible. La
40 UGT de Catalunya treballarem amb l'objectiu que la precarietat no s'invisibilitzi i
41 reivindicarem la necessitat de canviar aquesta situació.

42
43 **5. Llitem pels nostres drets. Acabem amb el frau i la impunitat empresarial**

1 Vivim en una constant i perpètua falta de respecte a les lleis laborals per part de
2 les empreses, l'incompliment d'algunes lleis s'ha convertit en una pràctica habitual
3 en el nostre país; l'SMI, el registre de jornada, el dret a la desconnexió digital i els
4 plans d'igualtat són clars exemples d'incompliments.

5
6 La UGT de Catalunya reivindicuem i lluitem sindicalment per exigir el compliment,
7 entre d'altres, d'aquells drets que ja tenim reconeguts per llei, però que malgrat
8 aquest reconeixement legal, són drets que no es compleixen. Els nostres drets no
9 es negocien, sinó que es compleixen i per això ens hem de marcar com a objectiu
10 prioritari fer complir aquests drets.

11
12 S'ha d'acabar amb la impunitat de les empreses davant dels reiterats
13 incompliments en matèria laboral.

14
15 Cal reforçar la inspecció de treball perquè pugui realitzar una tasca efectiva de
16 garant del compliment de la legalitat per part de les empreses. Calen
17 modificacions legislatives per augmentar les sancions per incompliment, les
18 ridícules sancions per algunes infraccions, com és el cas, per exemple, del
19 registre de jornada, fa que moltes empreses optin per arriscar-se a pagar una
20 possible sanció en lloc d'aplicar la llei.

21
22 En el cas que una empresa sigui sancionada perquè un treballador o treballadora
23 està treballant de manera fraudulenta, en els dos anys següents, si aquesta
24 persona és acomiadada de manera improcedent, l'acomiadament hauria de ser
25 declarat nul. Pagar una sanció no hauria de ser l'única conseqüència dels
26 incompliments empresarials.

27
28 Demanarem que es publiquin els noms de les empreses que incompleixen la
29 normativa laboral; cal visibilitzar els incompliments, sancionar-los i fer-los públics
30 per tal d'evitar la reincidència.

31
32 La UGT de Catalunya reclamarem la creació d'una fiscalia especialitzada en drets
33 laborals, com ja hi ha en matèria de sinistralitat laboral.

34 **Participació sindical com a garantia de compliment**

35
36
37 La participació i representació sindical negocia i trasllada les reivindicacions dels
38 treballadors i treballadores als convenis col·lectius, acords i pactes per aconseguir
39 condicions de treball dignes.

40
41 La negociació col·lectiva és l'àmbit on determinem les condicions laborals i
42 econòmiques de milers de treballadors i treballadores i alguns dels condicionants
43 essencials per la competitivitat i el model de producció de les empreses del nostre
44 país. Dels resultats que s'obtinguin d'aquesta negociació dependran, en gran

1 mesura, els que s'obtinguin en matèria de quantitat i qualitat en l'ocupació, nivell i
2 distribució de rendes, o la garantia de la igualtat en tots els àmbits, entre moltes
3 d'altres.

4
5 Però a més de la participació i representació, la vigilància i el control de l'aplicació
6 i compliment als centres de treball d'allò que s'ha pactat o acordat és bàsic i
7 essencial. Aquesta garantia de compliment només s'aconsegueix amb la
8 participació sindical que pot oferir un sindicat com el nostre, un sindicat amb més
9 de cent trenta anys d'història, de lluites i d'èxits.

10 11 **6. La negociació col·lectiva**

12 13 **La negociació col·lectiva i la mobilització, eines de l'acció sindical**

14
15 Les eines essencials del sindicalisme de classe són la negociació i la mobilització.
16 La UGT de Catalunya es caracteritza per ser un sindicat conciliador i negociador,
17 però també per ser un sindicat combatiu quan la via del diàleg i la negociació
18 estan exhaurides. Davant de la imposició de les reformes laborals i de les
19 retallades socials, les mobilitzacions al carrer han sigut la resposta sindical
20 imprescindible.

21
22 El conveni col·lectiu és la nostra eina fonamental per lluitar contra les desigualtats
23 i la precarietat. La correlació de forces està en un desequilibri absolut. Cal un nou
24 marc regulador que recuperi i garanteixi el poder col·lectiu dels treballadors i
25 treballadores a través dels seus representants, els sindicats, enfront del poder
26 unilateral dels empresaris, que enforteixi el dret a la negociació col·lectiva en
27 general i en particular la força vinculant dels convenis col·lectius.

28
29 Davant de l'ofensiva salvatge dels mercats i la seva lògica desreguladora que ens
30 retrotrau a la llei de la selva, cal el contrapoder del sindicalisme de classe. Davant
31 de la individualització de les relacions laborals, cal brandar la negociació
32 col·lectiva com la millor eina de què disposa el sindicalisme de classe.

33
34 Per això, la nostra resposta sindical consisteix a utilitzar la negociació col·lectiva
35 com la nostra arma contra les reformes laborals, les imposicions i les retallades,
36 intentant neutralitzar els seus efectes a través de la negociació sectorial. Cal
37 obligar les empreses i les patronals a triar entre el model de diàleg social i també
38 pau social o el model de conflicte i confrontació permanent.

39
40 Dins de l'objectiu de recuperar la centralitat de la negociació col·lectiva dins les
41 relacions laborals al nostre país, cal apostar pels convenis sectorials i d'àmbit de
42 Catalunya, a fi i efecte de mantenir una certa homogeneïtat entre tots els
43 treballadors i treballadores, defugint de l'intent patronal de prioritzar tota mena de

1 convenis, pactes i acords d'empresa aïllats —és a dir, no articulats
2 sectorialment— per trencar la solidaritat entre els treballadors i les treballadores.

3
4 I també cal tornar a valorar l'autonomia col·lectiva per assolir altres acords (que
5 no són jurídicament convenis col·lectius) que millorin substancialment la norma
6 legal en matèries com l'estabilitat laboral, la formació, la promoció, etc., i també
7 que fixin pautes i condicions per poder realitzar un ERO en les empreses del
8 sector.

9
10 Els acords marc d'àmbit català han mostrat la seva efectivitat per frenar la
11 competència deslleial entre empreses d'un mateix sector, facilitada per les
12 reformes laborals i les seves nefastes conseqüències sobre els treballadors i
13 treballadores. També és una forma d'articular transversalment empreses de
14 diferents sectors que integren una mateixa cadena de valor.

15
16 El nostre objectiu ha de ser que tots els treballadors i treballadores de Catalunya
17 estiguin emparats per un conveni col·lectiu sectorial, i això ho volem fer
18 racionalitzant els convenis col·lectius, apostant perquè el seu àmbit funcional sigui
19 més ampli (menys particularistes), acullin més treballadors i treballadores, en
20 conseqüència, tinguin més pes dins el marc català de relacions laborals.

21
22 En aquest camí també és important aconseguir la descentralització de la
23 negociació col·lectiva estatal i de les comissions paritàries dels convenis d'àmbit
24 estatal a Catalunya, per adequar el que es pacta a la realitat sectorial i productiva
25 del nostre país. Cal vetllar perquè la negociació col·lectiva estatal estableixi un
26 marc regulador comú de mínims que no impedeixi la pròpia estructuració de la
27 negociació col·lectiva establerta en l'Acord Interprofessional de Catalunya, ni la
28 negociació en l'àmbit sectorial autonòmic i/o provincial.

29
30 És hora de fer un pas endavant i lluitar no només per recuperar els drets
31 arrabassats, sinó per conquerir-ne de nous. Cal acabar amb l'immobilisme
32 patronal, amb la perpetuïtat de les retallades laborals i socials i que el conveni
33 col·lectiu esdevingui l'eina per al repartiment de la riquesa.

34 35 ***Dret a vaga***

36
37 Quan el diàleg i la negociació estan exhaurits cal fer un pas endavant i exercir el
38 nostre dret a la reivindicació i la mobilització en forma de concentracions i
39 manifestacions i acabant, en cas necessari, amb la convocatòria d'una vaga. La
40 vaga és un dret fonamental, l'eina que li queda a la classe treballadora, aquella
41 que es troba en una posició més vulnerable, davant els abusos dels governs i la
42 classe empresarial.

1 Hi ha hagut molts intents de criminalitzar aquest dret fonamental i els treballadors i
2 treballadores que l'exerceixen, intentant enfrontar vaguistes amb usuaris i
3 ciutadania per desvirtuar el veritable motiu de la vaga i el seu objectiu. Durant
4 aquests anys hem sentit molt a parlar de les conseqüències negatives que tenen
5 les vagues per a l'economia, la ciutadania i les empreses, i molt poc dels motius
6 pels quals es convoca una vaga, que sempre són legítims i de justícia.

7
8 S'ha intentat convèncer la classe treballadora que la vaga no serveix, que no és
9 efectiva per aconseguir les reivindicacions, obviant que les grans conquestes
10 laborals i socials han estat precedides pel legítim exercici del dret a vaga.

11
12 Davant de les ingerències del poder polític envers el dret a vaga intentant
13 criminalitzar i neutralitzar aquest dret fonamental amb l'aplicació de l'article 315
14 del CP o establint serveis mínims abusius, cal ser contundents en la defensa
15 d'aquest dret que ens ha permès aconseguir nous drets i paralitzar retallades i
16 reformes.

17
18 El dret a treballar, que les organitzacions sindicals respecten plenament, no pot en
19 cap cas emparar la imposició de serveis mínims que sobrepassin la necessitat de
20 garantir serveis essencials, ni la consideració de serveis com a essencials que no
21 ho són.

22
23 La UGT de Catalunya apostem pel diàleg i la negociació com a eines fonamentals
24 per arribar acords, però no dubtarem a mobilitzar-nos i defensar els nostres drets
25 exercint el nostre dret a la vaga quan aquestes vies quedin exhaurides.

26 27 **Tribunal Laboral de Catalunya**

28
29 El Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, va ésser
30 creat segons el que disposa l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), acord
31 subscrit per l'organització patronal, Foment del Treball Nacional i els sindicats,
32 CCOO i UGT de Catalunya, el 7 de novembre de 1990.

33
34 El Tribunal Laboral de Catalunya és un sistema extrajudicial i extraadministratiu
35 de solució de la conflictivitat laboral, configurat com un instrument de resolució de
36 conflictes de treball la finalitat del qual és objectivar al màxim el conflicte laboral,
37 cercant la proporció de la raó de les posicions de les parts i oferint solucions
38 ràpides i eficaces.

39
40 La idea potencial de la creació del TLC és aconseguir la solució dels conflictes per
41 les mateixes parts enfrontades, a través d'un procediment presidit per les
42 organitzacions sindicals i patronal catalanes, que es regeix pels principis de
43 rapidesa, audiència de les parts, independència, imparcialitat, oralitat, igualtat,
44 contradicció i gratuïtat.

1 Per a la UGT de Catalunya, el Tribunal Laboral de Catalunya constitueix una eina
2 essencial per a la nostra acció sindical, eina imprescindible per on han passat
3 milers de conflictes —individuals o col·lectius— de tots els sectors i totes les
4 empreses de Catalunya. El TLC és l'òrgan principal de solució de conflictes i els
5 seus procediments són una garantia per a la protecció dels treballadors i
6 treballadores davant l'arbitrarietat i la imposició empresarial.

7
8 La consecució d'acords al si del TLC és la consolidació de un model que ha
9 funcionat i s'ha consolidat els darrers anys, són les fórmules a utilitzar per evitar la
10 latència dels conflictes a les empreses i mantenir l'equilibri i l'estabilitat en les
11 relacions laborals. Per això, la UGT de Catalunya vetllarem perquè el TLC es doti
12 sempre dels recursos suficients per desenvolupar les seves funcions.

13 14 **AIC i AENC**

15
16 Els Acords Interprofessionals i els Acords per a l'Ocupació i la negociació
17 col·lectiva que s'han signat, han constituït, al llarg de tots aquests anys, l'eix
18 central de la concertació al nostre país i, per tant, de la base del marc català de
19 relacions sociolaborals.

20
21 Aquests acords, tant els que pactem i signem a l'àmbit català com l'estatal,
22 contribueixen a enriquir i reequilibrar unes relacions laborals tocades i
23 desequilibrades pels efectes de les reformes laborals.

24
25 Els esforços per aconseguir signar aquests acords han permès mantenir un cert
26 nivell de qualitat del mercat de treball català, malgrat la vigència de dues reformes
27 laborals que han dinamitat no només el model de relacions laborals, sinó les
28 condicions de treball de treballadors i treballadores.

29 La UGT de Catalunya vetllarem i exigirem el compliment d'aquests acords pel seu
30 trasllat a la negociació col·lectiva. No oblidem que són acords obligacionals que
31 obliguen les parts signats i que han de ser traslladats als convenis col·lectius.

32 33 **La negociació col·lectiva a l'àmbit social**

34
35 El paper fonamental dels sindicats més representatius a l'hora de negociar les
36 condicions dels treballadors i treballadores de forma col·lectiva és reconegut
37 mitjançant la negociació col·lectiva. Però se'ns ha imposat un model pel qual
38 aquesta negociació únicament es realitza en el terreny estrictament laboral: al
39 sector i a l'empresa.

40
41 Però hi ha elements que afecten també els treballadors i treballadores i que
42 formen part del seu salari diferit: sanitat, educació, mobilitat, cobertura social,
43 dependència, igualtat... Sobre aquests elements, el paper d'interlocutor i la
44 capacitat de negociar de les organitzacions sindicals com a part legitimada, queda

1 reduïda a la mera “participació” en els diferents consells, instituts, fundacions, etc.,
2 de forma merament informativa, en molts casos, i sovint diluïts entre un llarg
3 reguitzell d’entitats que impedeix la nostra legitimitat negociadora que ens atorga
4 la constitució.

5
6 En aquest sentit, la UGT de Catalunya apostem per interpretar el nostre paper
7 més enllà de la participació, com a agents indispensables per negociar les
8 condicions de vida dels ciutadans i les ciutadanes del nostre país.

9
10 La nostra organització continuarà treballant per anar implantant la idea de la
11 negociació col·lectiva més enllà dels sectors i dels centres de treball, amb el
12 reconeixement del nostre paper, no com una entitat social més, sinó com
13 l’organització que té reconeguda la legitimitat mitjançant els processos electorals i
14 reconeguda aquesta capacitat per la Constitució Espanyola i l’Estatut d’Autonomia
15 de Catalunya. La nostra legitimitat per poder negociar col·lectivament, ve avalada
16 pels vots de la majoria de la ciutadania.

17 18 **La incorporació de l’acreditació de competències professionals a la** 19 **negociació col·lectiva**

20
21 La UGT de Catalunya continuarem impulsant els processos d’acreditació de
22 competències professionals adquirides per la via de l’experiència laboral i la
23 formació no formal adreçats a les treballadors i treballadores que, tot i tenir
24 experiència laboral, no disposen del reconeixement oficial de les competències.

25
26 Un nou repte que tenim, com a organització sindical més representativa a
27 Catalunya, és valorar l’oportunitat d’anar incorporant a la negociació col·lectiva
28 l’àmbit de les competències professionals que tenen el seu referent en el Catàleg
29 de les Qualificacions Professionals.

30
31 La UGT de Catalunya treballarem per la progressiva vinculació de les
32 competències professionals amb la classificació professional i amb la carrera
33 professional en alguns sectors productius. Així mateix, fomentarem que en els
34 convenis d’empresa s’impulsin processos de reconeixement de les competències
35 específics per a les seves plantilles.

36 37 **Decàleg de Negociació Col·lectiva**

38
39 L’acció sindical i la negociació col·lectiva són les eines primordials que té el nostre
40 sindicat per a la lluita i la consecució dels drets laborals i socials; amb elles,
41 podem defensar els drets de les persones i lluitar per millorar les seves condicions
42 de treball i de vida.

1 La UGT de Catalunya seguirem lluitant a través dels convenis col·lectius per
2 millorar les condicions laborals, socials i econòmiques de milers de treballadors i
3 treballadores.

4
5 Aquesta és la raó de ser del Decàleg de Negociació Col·lectiva de la UGT de
6 Catalunya, la defensa, lluita i consecució d'avenços en les condicions de treball
7 mitjançant els convenis col·lectius. En ell es marquen els objectius de l'acció
8 sindical del nostre sindicat, es fixen les línies vermelles que no traspasarem i es
9 recullen exemples de clàusules que poden orientar i ajudar a l'hora de negociar,
10 donant les directrius i eines necessàries als negociadors i negociadores del nostre
11 sindicat per poder traslladar a les meses de negociació les nostres reivindicacions
12 per tal de fer realitat la consecució de nous i millors drets per a les persones.

13 14 **7. Condicions de treball**

15 16 **Salari dignes i repartiment de la riquesa**

17
18 Un dels principals objectius de la reforma laboral de 2012 va ser la devaluació
19 salarial. Devaluació que ha donat lloc al fet que per a milers de treballadors i
20 treballadores tenir feina no és sinònim de tenir una vida digna. El nombre de
21 treballadores i treballadors que tot i tenir feina es troben en situació de pobresa ha
22 augmentat de manera substancial i inacceptable a Catalunya. Una societat
23 avançada i democràtica no es pot permetre que més del 16% de la gent
24 treballadora sigui pobra.

25
26 Durant l'època de crisi vàrem assistir a una devaluació salarial espectacular, però
27 quan l'economia va començar a reactivar-se, els salaris no van començar a
28 recuperar-se. El 2017 va ser el quart any consecutiu en què l'economia va créixer
29 al nostre país per sobre del 3%, el 2018 va continuar la senda de creixement i el
30 2019, tot i l'alentiment de l'economia el creixement ha continuat, però les
31 preguntes que ens hem de fer són: on ha anat la riquesa creada aquests últims
32 anys? Per què part d'aquesta riquesa no s'ha traslladat als salaris? Per què els
33 salaris han continuat perdent poder adquisitiu tot i l'evolució positiva de
34 l'economia? Si van baixar durant el període de recessió, per què no han pujat
35 durant el període de bonança? Per què hi ha una part de la població que cada
36 vegada és més rica i una altra que cada vegada és més pobre? Per què som el
37 país on més han crescut les desigualtats en els últims anys? La resposta a
38 aquestes preguntes és ben senzilla: perquè totes les reformes laborals operades
39 pel govern del PP tenien com a objectiu principal la devaluació salarial, i que
40 aquesta es perpetués en el temps i perquè no s'han portat a terme polítiques
41 redistributives per corregir les desigualtats i repartir la riquesa.

42
43 Els preus pugen, el PIB creix, les empreses augmenten significativament els seus
44 beneficis, però, els salaris continuen sense recuperar el poder adquisitiu perdut.

1 Aquesta manca de correlació entre creixement econòmic, augment dels beneficis
2 empresarials i evolució dels salaris, accentua la desigualtat i dona lloc a un
3 creixement de la pobresa laboral.

4
5 Per a la UGT de Catalunya l'objectiu és clar: és construir una Catalunya més justa
6 que garanteixi una vida digna per a tota la població, prioritzant polítiques
7 redistributives que redueixin les desigualtats i erradiquin la pobresa.

8
9 Els salaris han d'augmentar per col·laborar amb la reducció de les desigualtats i
10 de la pobresa i reforçar el creixement econòmic. Han de créixer per sobre de la
11 inflació i guanyar participació sobre el repartiment de la renda, per la qual cosa,
12 els augments salarials a nivell agregat han de ser superiors als augments de
13 productivitat. A més, és fonamental recuperar la inclusió en els convenis de la
14 clàusula de garantia salarial per al cas que la inflació a finals d'any sigui superior a
15 la prevista.

16 17 **Treballar menys, treballar millor i guanyar més: cap a les 32 hores setmanals**

18
19 El temps de treball és una de les condicions més importants de les relacions de
20 treball. La reducció i ordenació del mateix juguen un paper fonamental en matèria
21 d'ocupació.

22
23 El 2019 es van celebrar el centenari de la vaga de La Canadenca, que va acabar
24 amb la consecució de la jornada laboral de vuit hores. Un segle més tard, hem de
25 continuar amb l'evolució lògica i fer un salt endavant, que es pot resumir en
26 treballar millor, treballar menys i cobrar més. I l'objectiu és tan simple com
27 fonamental: viure millor.

28
29 Ha arribat el moment de traslladar la centralitat de les nostres vides fora de la
30 feina. Des del nostre sindicat proposem obrir un debat en profunditat al voltant de
31 diferents reptes, com el repartiment del treball, la robotització, la igualtat i la
32 conciliació, i l'element clau ha de ser una nova reducció de la jornada laboral, que
33 podria ser de trenta-dues hores setmanals.

34
35 Hem d'aconseguir una flexibilitat real del mercat de treball, no només dels
36 treballadors i treballadores que s'adaptin a les necessitats productives, sinó
37 també de l'empresa a les nostres necessitats vitals. Poder cuidar la família o
38 formar-nos, però també dedicar temps als nostres interessos, siguin els que
39 siguin, i que ens permetin realitzar-nos personalment o, senzillament, ser més
40 feliços. A més, està demostrat que les jornades extenses maten la productivitat, i
41 millorar les possibilitats de conciliació d'homes i dones reduirà les discriminacions
42 de gènere, especialment la bretxa salarial i el sostre de vidre.

43
44 Però reduir la jornada no serveix de res si no s'acompanya de treballar millor.

1 Les dades són clares i refermen el nostre posicionament: a Catalunya, el 60,2%
2 de les persones ocupades treballen més de quaranta hores a la setmana; i
3 concretament, el 10,25% de les persones ocupades treballen més de quaranta-
4 cinc hores a la setmana.

5
6 L'extensió de les jornades mitjançant hores extraordinàries no pagades ni
7 compensades ha sigut una constant al nostre país. S'han realitzat milions d'hores
8 extraordinàries per cobrir milers de llocs de treball que no s'han cobert mitjançant
9 contractació.

10
11 La UGT de Catalunya reclamarem la reducció de la jornada laboral per llei i
12 treballarem per arribar a acords de reducció i racionalització de les jornades per
13 aconseguir l'objectiu de treballar menys, treballar millor i cobrar més.

14 **Desconnexió digital**

15
16
17 Els avenços tecnològics han canviat la nostra vida i la manera com ens
18 relacionem. Aquests avenços també han modificat la manera com es treballa i,
19 per tant, les relacions laborals. El telèfon mòbil i internet incideixen en la manera
20 com es presten les relacions laborals en l'actualitat. L'existència de l'anomenada
21 "interconnectivitat digital" és innegable i és per aquest motiu que des de la
22 negociació col·lectiva cal garantir l'exercici del dret a la desconnexió digital un cop
23 finalitzada la jornada laboral.

24
25 Avui en dia, tothom, des del seu telèfon mòbil —personal o no— pot accedir als
26 serveis de missatgeria o al correu electrònic de la feina i, per aquest motiu, exigir
27 la desconnexió digital és tan necessària.

28
29 La gestió del temps de treball, la seva reducció i l'ordenació de la distribució de la
30 jornada laboral tenen un paper importantíssim en matèria d'ocupació. Aquesta
31 gestió influeix en la salut física i mental, en la conciliació de la vida laboral i
32 personal i, també, en els drets als límits de la jornada que representa la
33 desconnexió de la feina.

34
35 Per això, exigim el dret de totes les treballadores i treballadors a la desconnexió
36 digital, per garantir el dret a ignorar les ordres fora de l'horari laboral. El que cal és
37 garantir que fora del temps de treball el respecte al temps de descans, permisos
38 i/o vacances sigui totalment efectiu perquè és un dret que porta massa temps
39 essent vulnerat.

40 **Treballem per viure, no vivim per treballar**

41
42
43 Treballar per viure i no viure per treballar és una realitat que ens molts casos no
44 s'està complint en l'actualitat. En ple segle XXI assistim a condicions laborals del

1 segle XIX. La societat del segle XXI torna al concepte de treball de la societat del
2 segle XIX: més inestabilitat, més inseguretat, més incertesa en els ingressos i
3 més intensitat i càrrega de treball.

4
5 El mercat laboral actual demana treballadors i treballadores disponibles i
6 disposats 24 hores al dia, 7 dies a la setmana, 365 dies a l'any. Cada dia s'exigeix
7 més flexibilitat a favor de les empreses i es dona menys a favor del treballador o
8 treballadora.

9
10 L'avenç tecnològic havia de portar a les nostres vides la possibilitat de treballar
11 menys i millor, i poder dissociar el concepte de treball del de persona. Però, lluny
12 d'això, molts dels avenços tecnològics s'han utilitzat per explotar els treballadors i
13 les treballadores, deteriorar les seves condicions de treball i la seva salut.

14
15 La tecnologia és una increïble força alliberadora de recursos, i ben utilitzada pot
16 comportar millores substancials en la vida de les persones, en la seva seguretat,
17 en la seva salut i en el seu benestar.

18
19 La UGT de Catalunya creiem fermament que és possible treballar menys, treballar
20 millor i guanyar més. És possible que el treball sigui el dret que ens permeti viure i
21 no l'obligació que ens impedeix tenir una vida digna.

22
23 Cal reduir les jornades, repartir la feina i utilitzar els avenços tecnològics per poder
24 treballar menys i millor. Treballadores i treballadors hem de tenir l'oportunitat de
25 poder gaudir de la nostra vida personal, familiar, intel·lectual i lúdica.

26 27 **El repartiment real de la productivitat**

28
29 La baixa productivitat aparent de l'economia catalana és una feblesa inherent al
30 model productiu vigent, i no té res a veure ni amb els costos laborals ni amb els
31 treballadors i treballadores de Catalunya.

32
33 Sovint, quan les multinacionals comparen plantes del grup en diferents països,
34 han de reconèixer que la productivitat de les plantes a Catalunya és molt alta. Sí
35 que és cert que hi ha empreses on la productivitat és baixa, però això es deu a
36 factors propis del funcionament de les empreses, no als seus treballadors i
37 treballadores.

38
39 La productivitat va lligada al model productiu. Si la patronal i els governs volen de
40 veritat incrementar la productivitat, cal que parlem de com canviem el model
41 productiu que tenim. Si s'eludeix aquesta discussió i només es treu la productivitat
42 per intentar reduir els salaris i els costos laborals, com sovint intenta la patronal i
43 els governs, estan fent trampa i movent un espantaocells per despistar-nos del
44 seu interès veritable, que no és la productivitat, ni de bon tros, sinó incrementar

1 els seus guanys a costa de reduir els salaris de treballadors i treballadores. A
2 aquest fet, cal sumar-hi el sentit de totes les reformes del mercat laboral dutes a
3 terme a tot arreu: eliminar les "rigideses" del mercat, és a dir, els drets laborals, i
4 desregular les condicions i els convenis, per tal de permetre a les empreses un
5 augment de la "productivitat" i, suposadament, reduir el nombre de persones en
6 situació d'atur. La realitat d'aquest procés és molt senzilla i a la vegada
7 esfereïdora: s'han transmutat llocs de treball fixos, amb salaris dignes i amb drets,
8 per llocs de treball amb contractes porqueria i pràcticament sense drets.

9
10 Per aquesta raó, la UGT de Catalunya considerem que el debat sobre la
11 productivitat o sobre la flexibilitat en les empreses ha d'anar acompanyat de la
12 derogació de totes les normes que inclinen les relacions laborals en favor dels
13 empresaris —la reforma laboral—, però també dels canvis legislatius que donin
14 seguretat als treballadors i a les treballadores.

15
16 La UGT de Catalunya estem disposats a entrar a fons en el debat de la
17 productivitat, que vol dir el debat del canvi de model productiu. Cal parlar de la
18 productivitat des d'un punt de vista integral, atès que hi ha molts factors que hi
19 intervenen, i no solament els salaris. Això vol dir que cal dimensionar tots els
20 factors que intervenen en la productivitat, tant sigui en l'activitat industrial com en
21 els serveis. Per millorar la productivitat —que en cada empresa i sector depèn de
22 diferents factors i en diferent mesura— cal tenir en compte la inversió tecnològica,
23 la formació, els costos energètics, els costos laborals, els costos estructurals, la
24 logística, les primeres matèries, etc.

25
26 A part dels factors esmentats que incideixen en la productivitat, i especialment
27 quan es volen fer comparacions internacionals amb Europa, cal tenir en compte
28 l'escassa dimensió de les empreses al nostre país. Cal, amb caràcter general, un
29 redimensionament de les empreses per fer-les més competitives i alhora més
30 productives. En els Estats europeus més avançats, la grandària mitjana de les
31 empreses és superior a la de Catalunya, la qual cosa els dona més capacitat
32 d'inversió, més capacitat d'innovació, més capacitat d'internacionalització, més
33 capacitat de formació, i millor posicionament dels seus productes.

34
35 Cal anar amb compte amb els jocs malabars de la patronal amb la productivitat.
36 Durant els anys forts de la crisi i les reduccions de plantilla, quan la productivitat
37 creixia, cap patronal la va utilitzar com a argument per justificar increments
38 salarials. En aquell moment calia contenir els salaris per salvar l'ocupació, ens
39 deien. Ara estem en el punt contrari. Cada cop que les empreses fan contractes
40 escombraria temporals, amb baixos salaris, temps parcial, sense qualificació, etc.,
41 la productivitat minva. Ni la patronal (ni el Govern) tenen gens d'interès en la
42 productivitat. El que els interessa són els beneficis empresarials. Si tinguessin
43 interès en la productivitat, actuarien d'una altra manera, cercant contractes
44 indefinits, formació en el lloc de treball, retribució digna perquè els professionals

1 no marxin, conciliació de la vida laboral i social dels treballadors, etc. I tot això no
2 passa perquè, en realitat, la variable que els guia és el benefici a curt termini, i per
3 això cerquen constantment qualsevol reducció de costos laborals possible, perquè
4 immediatament és un increment dels seus guanys.

6 **La flexibilitat serà negociada o no serà**

8 La flexibilitat no pot ser una imposició empresarial generadora de més precarietat
9 laboral, com han establert les reformes laborals, destruint els acords sobre
10 flexibilitat negociada laboriosament consensuats amb les patronals.

12 La flexibilitat ha de ser negociada, i d'anada i tornada, és a dir, tant per a les
13 empreses com per a treballadors i treballadores. Cal establir unes regles clares
14 als convenis sectorials, que després es puguin adaptar a cada empresa en funció
15 dels seus processos productius per abordar tant baixades com pujades de la
16 producció. Al mateix temps, treballadores i treballadors també han de gaudir d'un
17 marge de flexibilitat que els permeti tant formar-se com conciliar la vida familiar,
18 personal i professional.

20 Tot això cal fer-ho sota el principi de la negociació, tenint en compte les pujades i
21 baixades previsibles, com les derivades de l'estacionalitat o les vacances
22 escolars, i preveient mecanismes excepcionals per les imprevisibles.

24 També els convenis col·lectius han d'incorporar clàusules de flexibilitat interna
25 que afavoreixin la conciliació de la vida personal i familiar amb la professional, de
26 forma que es possibiliti el manteniment de l'ocupació en moments de dificultat
27 derivada de necessitats d'atenció familiar per cura de fills o de persones grans.

29 **Teletreball**

31 La irrupció dels avenços tecnològics presenta certs avantatges per als
32 treballadors i les treballadores que, en la mesura del possible, cal explorar i
33 explotar, com és el cas del teletreball.

35 La interconnectivitat digital permet, en algunes ocupacions, "desplaçar" l'espai
36 físic de treball a casa, permetent que es pugui treballar des de casa o des
37 d'espais de treball compartits.

39 El nostre sindicat fa una aposta clara i decidida per incorporar la gestió flexible
40 compartida del temps de feina a l'empresa o centre de treball. Només amb una
41 gestió compartida aconseguirem adequar necessitats i demandes de totes dues
42 parts.

1 Preservar la voluntarietat, el no aïllament, la reversió a la situació anterior,
2 l'exercici dels drets laborals col·lectius i una avaluació dels possibles riscos
3 laborals, seran claus per aconseguir que el teletreball funcioni.

5 **Protocol de protecció de dades personals de les persones treballadores**

7 El nou Reglament Europeu de Protecció de Dades, en vigor des de maig de 2018,
8 és el nou marc normatiu de referència per a la recollida, tractament,
9 emmagatzematge, gestió i destrucció de les dades personals de totes les
10 persones físiques i, per tant, de tots els treballadors i treballadores. Aquest
11 Reglament consolida sis drets per als treballadors i treballadores: dret
12 d'informació, d'accés, de ratificació, de cancel·lació, d'oposició, de representació i
13 d'intervenció.

15 En l'àmbit laboral són moltes les dades que es tracten i, per aquest motiu, i un cop
16 més, mitjançant la negociació col·lectiva hem d'incloure, en els convenis
17 col·lectius que negociem, protocols sobre el tractament que es fa a l'empresa
18 d'aquestes dades, parant especial atenció a la dignitat humana i als drets
19 fonamentals dels treballadors i treballadores, i sempre amb termes de
20 transparència i respecte a la intimitat dels treballadors i treballadores.

22 Només a través del diàleg social i, per tant, del consens, hem de ser capaços de
23 pactar aquests protocols per a l'exercici efectiu del Reglament, amb total
24 transparència i respecte als drets de treballadores i treballadors. Només amb
25 protocols de dades de caràcter personal, blindarem la nostra acció i evitarem la
26 vulneració del dret a la intimitat de totes les treballadores i treballadors.

28 **Acabem amb l'abús de la subcontractació i l'*outsourcing***

30 Les relacions laborals, i sobretot les relacions econòmiques i comercials, han anat
31 canviant de forma substancial. Abans, les grans indústries pràcticament feien tot
32 el procés productiu, però al llarg dels anys s'ha anat instaurant l'externalització de
33 bona part d'aquests processos, buscant l'abaratiment de costos, cosa que ha
34 comportat l'increment de la precarietat i la desregulació laboral.

36 La resposta sindical davant d'aquesta realitat implica molta coordinació dels
37 delegats i delegades de totes les empreses subcontractades i de l'empresa
38 principal, i intentar, en totes les matèries laborals possibles, des de la salut laboral
39 fins a la política salarial, la creació de plataformes de reivindicació conjuntes, i
40 coordinar aquesta resposta sindical des de les nostres seccions sindicals a les
41 empreses principals.

43 Ens calen noves respostes sindicals a les noves realitats.

1 L'ús i abús de la subcontractació de les empreses encobreix una minva clara i
2 directa de les condicions laborals de les persones que hi presten serveis, ja sigui
3 a través de les contractes o subcontractes. La subcontractació s'ha convertit ja no
4 en una eina per a flexibilitzar la producció enfront d'estructures més rígides
5 anteriors, sinó en un instrument per abaratir la mà d'obra, en una veritable mostra
6 de dúmping social de la qual les empreses multiservei són un exemple rellevant.

7
8 Per al nostre sindicat, garantir les condicions laborals de les persones
9 externalitzades o subcontractades mitjançant l'aplicació del conveni col·lectiu de
10 sector és clau per igualar condicions i recuperar qualitat en l'ocupació.

11 Però també cal lluitar contra la cessió il·legal que poden comportar alguns
12 processos d'externalització.

13
14 En les empreses on ja existeix la subcontractació, cal introduir en els convenis
15 col·lectius clàusules de retorn a la empresa principal en cas de plantilles
16 externalitzades, o de subrogació obligatòria en els casos de successió de
17 contractes.

18
19 S'ha de delimitar per llei i en els convenis col·lectius quines són les activitats
20 pròpies de l'empresa i que, per tant, no són susceptibles d'externalització; també
21 limitar la contractació d'ETT, les empreses de serveis integrals i altres
22 subcontractes; vigilar activament les situacions de cessió il·legal i impossibilitar
23 l'actuació dins de l'empresa de les anomenades empreses de serveis integrals,
24 que apareixen un dia per fer la neteja de l'empresa i, al cap de poc temps, ja
25 s'ocupen del manteniment, la logística, la seguretat i el control d'accessos, el
26 magatzem, etc.

27 28 **Acabem amb la temporalitat injustificada**

29
30 Contractació indefinida i a jornada completa. Continuem lluitant contra el frau de
31 la contractació temporal i parcial fraudulenta i involuntària.

32
33 La temporalitat en l'ocupació ha estat i continua sent un dels trets característics
34 del mercat laboral espanyol. Les xifres són molt superiors als països de l'entorn
35 europeu. Entre les causes, no sols es troba un model productiu amb forta
36 presència d'activitats estacionals, sinó sobretot una regulació que permet l'abús
37 de la contractació temporal i la seva utilització de manera fraudulenta, i que ha
38 consolidat una cultura de la contractació, tant empresarial com en el sector públic,
39 que mostra preferència pels contractes temporals, més precaris, enfront de
40 l'ocupació de qualitat.

41
42 La parcialitat, en canvi, és un fenomen d'arrelament molt més recent que comença
43 a la segona meitat dels anys 2000 i es veu fortament impulsat per la reforma
44 laboral de 2012. Amb valors també llunyans a la mitjana europea, la seva

1 característica distintiva és el caràcter involuntari que té a Espanya aquesta
2 ocupació a jornada parcial.

3
4 La contractació temporal no ha parat de créixer els últims anys, el 86,64% de la
5 contractació realitzada el 2019 va ser temporal. Augmenta la temporalitat i
6 disminueix la durada dels contractes de durada inferior a un mes, que al 2019 han
7 representat el 41% de la contractació.

8
9 És evident que la gran majoria de la contractació temporal al nostre país està en
10 frau de llei, i és per això que calen mesures contundents que acabin amb aquesta
11 situació.

12
13 És necessari recuperar la centralitat de la contractació indefinida. Establir la
14 contractació indefinida com a fórmula prioritària, reforçar la causalitat de la
15 contractació i atacar la temporalitat excessiva del nostre mercat de treball. Per
16 això cal definir per norma què és una feina temporal i què no ho és (l'estacionalitat
17 no és temporal, l'activitat pròpia de l'empresa no és temporal, l'externalització de
18 serveis no és temporal).

19
20 Exigirem l'eliminació dels incentius a la contractació temporal (no hi ha
21 penalització del frau, les indemnitzacions dels contractes temporals són ridícules,
22 les sancions en cas de frau per contractació temporal són molt baixes i la
23 probabilitat que una empresa sigui descoberta en frau de llei per contractació
24 temporal és molt baixa).

25
26 Per abordar la multitud d'incompliments en matèria de contractació és necessari
27 reforçar el paper de la inspecció de treball dotant-la de recursos econòmics i amb
28 més personal.

29
30 Mitjançant la negociació col·lectiva també hem de ser capaços d'establir la
31 contractació indefinida com a fórmula prioritària, reforçar la causalitat de la
32 contractació i atacar la temporalitat excessiva del nostre mercat de treball. Per
33 aconseguir aquesta fita, ens caldrà negociar, d'una banda, clàusules que reforcin
34 la causalitat de la contractació, limitant la utilització dels contractes temporals i
35 evitar l'encadenament de contractes de durada determinada; i de l'altra,
36 compromisos per convertir contractes temporals en indefinits, fixant percentatges
37 mínims.

38 39 **Pràctiques i beques**

40
41 Qualsevol persona que estigui formant-se (o treballant), dins l'empresa ha de
42 formar-ne legalment part, i ha de poder gaudir dels drets i deures bàsics que
43 tenim com a classe treballadora. La relació de l'estudiant i l'empresa s'hauria

1 d'establir per mitjà de contractes laborals des de l'inici de la seva formació, ja que
2 per això existeixen els contractes per a la formació i l'aprenentatge.

3
4 Es dona la mateixa situació en les persones que han finalitzat els seus estudis i
5 entren a les empreses a fer pràctiques. Entenem, com a sindicat, que aquesta
6 situació només hauria de donar-se en casos molt específics, pels que es necessiti
7 molta formació, atesa la seva especificitat. En cap cas hauria de ser una practica
8 generalitzada, tal com passa avui dia i, per descomptat, aquesta relació hauria de
9 regular-se mitjançant un contracte laboral en pràctiques.

10
11 Les condicions laborals de les persones en formació o en pràctiques haurien de
12 regular-se dins de cada conveni, tal com es fa amb la resta de categories
13 professionals. Pel que fa a la resta de modalitats d'aprenentatge que utilitzen
14 convenis, cal que desapareguin, ja que només serveixen per treure'ns els drets
15 adquirits al llarg del temps com a classe treballadora.

16
17 Fa anys que observem com s'utilitza la feina de les persones becàries (en
18 pràctiques sense contracte) com a mà d'obra barata i, fins i tot a vegades,
19 gratuïta. El treball de les becàries serveix perquè les empreses puguin reduir
20 costos en la contractació de treballadors i treballadores. Aquesta situació sumeix
21 els becaris i becàries en situacions injustes, precàries i d'explotació laboral, amb
22 el fet afegit que no són personal laboral de l'empresa.

23
24 S'ha de regular el nombre de persones becàries que pot tenir una empresa o
25 departament amb relació al nombre de treballadors i treballadores totals, i
26 informar-ne a la representació legal de la plantilla, els sindicats, perquè puguin
27 defensar pels seus drets. A més, cal que es faci un contracte indefinit, amb la
28 categoria corresponent, a les persones que faci més d'un any que estan en una
29 empresa amb una concatenació de contractes en pràctiques (o beques), tal com
30 hauria de passar amb els contractes temporals. Clarament, totes les pràctiques
31 han de ser retribuïdes, i que s'asseguri la cotització a la seguretat social quant a la
32 protecció de l'atur.

33 34 **Jubilació parcial i contracte de relleu per a tots els sectors públics i privats**

35
36 L'ús de la jubilació parcial acompanyada de contracte de relleu en les condicions
37 anteriors a les reformes de 2011 i 2013 ha demostrat al llarg del temps ser un
38 instrument molt eficaç per a l'economia, en la mesura en què han vingut a
39 solucionar problemes importants del mercat laboral com l'envelliment de les
40 plantilles i les dificultats dels joves per accedir a llocs de treball en condicions
41 dignes i de qualitat. A més, el fet que la persona rellevada i la rellevista convisquin
42 durant cert temps, facilita la transmissió del coneixement acumulat per la rellevada
43 durant tota la seva carrera professional sense que es perdi.

1 Amb un pla d'ocupació jove sense recursos i uns contractes de formació
2 fracassats, aprofitats per les empreses per ocupar treballadors i treballadores
3 joves de manera precària i acomiadar més barat i augmentar la rotació en
4 l'ocupació, el contracte de relleu és l'única via d'entrada de les persones joves al
5 món laboral en condicions de dignitat i amb drets. Joves, que cal recordar,
6 pateixen alts nivells de precarietat i desocupació a Catalunya.

7
8 Les reformes de 2011 i 2013 van endurir de forma substancial l'accés a la
9 jubilació parcial amb contracte de relleu. Va establir un període de transitorietat
10 fins a l'1 de gener de 2019. El Decret llei 20/2018 de mesures urgents per a
11 l'impuls de la competitivitat econòmica en el sector de la indústria i el comerç
12 d'Espanya, aprovat el desembre de 2018, va ser una bona notícia perquè va
13 establir en el seu article 1 la modificació del Text refós de la Llei general de la
14 Seguretat Social, afegint un nou apartat a la Disposició transitòria quarta
15 d'aquesta, per mantenir de manera transitòria la regulació anterior a la Llei
16 27/2011. No obstant això, aquesta nova regulació solament és utilitzable per als
17 treballadors i treballadores d'empreses classificades com a indústria
18 manufacturera, sempre que el treballador o treballadora sol·licitant de la jubilació
19 parcial compleixi alguns requisits, com la "prestació de serveis que comporten
20 rellevants esforços físics, a més d'aconseguir certes cotes d'edat, antiguitat i
21 cotització mínima".

22
23 Atesa aquesta casuística, des del passat 1 de gener de 2019, milers de
24 treballadors i treballadores es troben en una situació de discriminació sense
25 precedents en no poder accedir a la jubilació parcial en igualtat de condicions.

26
27 Una bona mesura, exigida per UGT durant molts anys, no pot quedar circumscrita
28 només al sector industrial manufacturer; s'ha d'estendre a fi de multiplicar els
29 efectes beneficiosos del contracte de relleu al conjunt de sectors que conformen
30 la nostra economia.

31
32 Per això, la UGT de Catalunya durem a terme totes les mesures necessàries per
33 exigir que el Govern faci extensiva la possibilitat de jubilació parcial amb contracte
34 de relleu amb caràcter universal, incloent-hi tots els sectors públics i privats, i en
35 les condicions anteriors a la seva reforma i amb les modificacions corresponents
36 de la llei de la seguretat social, per donar compliment a l'Estatut bàsic dels
37 empleats i empleades públics (EBEP).

38 39 **Reforma horària. Organitzem el temps de treball per gaudir millor del nostre** 40 **temps**

41
42 Fa temps que sentim diferents veus que ens diuen que els horaris al nostre país
43 són anòmals: jornades maratonianes, amb dues hores per dinar i arribada a casa
44 tocades les vuit i més del vespre, la qual cosa fa que no sopem abans de les deu

1 de la nit. Aquests horaris ens porten a tenir problemes de conciliació familiar i
2 personal, incrementen la sinistralitat laboral, alhora que poden tenir incidència en
3 la productivitat, en l'èxit escolar o en el comerç.

4
5 La reforma horària té com a objectiu reformar els horaris per millorar el benestar
6 de les persones i incidir en un canvi en l'organització dels nostres horaris actuals
7 per adaptar-los a uns temps més humans i cívics. En aquest sentit, es pretén
8 impulsar una nova cultura del temps en les organitzacions a favor d'uns models
9 més eficients i productius, recuperar les dues hores de diferència horària amb
10 relació a la resta del món, l'ús horari GMT que ens correspon per la nostra
11 situació geogràfica.

12
13 La UGT de Catalunya, tot i que ens preocupa la manera d'arribar a aquest canvi
14 —com organitzem aquesta reforma, quins agents s'hi impliquen primer i quins
15 després o, al contrari, si és millor que tots s'hi impliquin al mateix temps—,
16 compartim aquesta necessitat d'una reforma horària que permeti millorar
17 l'harmonització en tots els àmbits horaris.

18
19 El Pacte per a la Reforma Horària, que vam signar el juliol del 2017 junt a 110
20 entitats i institucions de Catalunya, té com a objectiu un pla de transició cap al
21 2025.

22
23 Aquest pacte va venir precedit per una fase de concertació social, d'una banda,
24 amb la nostra participació activa a les 11 taules quadrangulars dels diferents
25 sectors i, de l'altra, amb la participació en l'estructura de la Governança, on els
26 agents socials i econòmics més representatius de Catalunya tenim un espai
27 específic i diferenciat com a representants de la concertació i el diàleg social a
28 Catalunya.

29
30 Ara i fins al 2025 queda dur a terme el pla de transició on estan previstes
31 novament la posada en marxa de les taules quadrangulars , però aquesta vegada
32 ja assolint mesures i accions específiques i concretes per a la consecució dels
33 objectius de la Reforma Horària.

34
35 La nostra organització treballarà activament en aquesta fase de la Reforma
36 Horària amb el concepte clar i ferm de poder gestionar millor el nostre temps de
37 treball remunerat per poder gaudir de més temps personal; el temps de les
38 persones és un bé molt apreciat i valuós.

40 **8. Treball segur i saludable. Acabem amb la xacra de la sinistralitat laboral**

41
42 La Constitució espanyola, en l'article 40.2, reconeix com un dret de la classe
43 treballadora la seguretat a la feina. Aquest dret ha estat desenvolupat per la Llei

1 31/1995, de prevenció de riscos laborals. Per a la UGT de Catalunya, la promoció
2 d'una cultura preventiva és un deure inexcusable que cal exigir.

3
4 A Catalunya hi ha moltes persones que han perdut la vida pel sol fet d'intentar
5 guanyar-se la vida, i això no és acceptable. Any rere any, centenars de persones
6 perden la vida a la feina, i això sense comptar totes les que la perden per una
7 malaltia professional. El 86% de les morts actuals relacionades amb la feina són
8 causades per malalties. En el món, al voltant de 6.500 persones moren cada dia a
9 causa de malalties ocupacionals, en comparació amb les 1.000 per accidents
10 mortals a la feina. Segons dades de l'OIT, cada any moren 2,78 milions de
11 persones a causa d'accidents o malalties relacionades amb el treball (durant el
12 2018 han augmentat en un 14,36%).

13
14 La sinistralitat laboral a Catalunya és una xacra que ha tingut com a conseqüència
15 la pèrdua de la vida de centenars de treballadors i treballadores. Lluny de trobar
16 solucions per posar fi a les inacceptables dades de sinistralitat, aquestes han anat
17 en augment any rere any.

18
19 No hi ha ocupació digna si no és segura. No hi ha dubte de la correlació entre
20 precarietat laboral i sinistralitat laboral, per això cal afrontar la problemàtica de la
21 sinistralitat laboral des de l'arrel, que es troba en la degradació de les condicions
22 laborals.

23
24 El progressiu deteriorament de les condicions socials i econòmiques de la classe
25 treballadora, unit a la falta de mesures preventives, ha provocat l'empitjorament
26 dels riscos psicosocials a què estan exposats treballadors i treballadores. La
27 precarietat i la inseguretat a la feina, afavorides pels canvis normatius que han
28 erosionat els drets laborals, tenen una gran repercussió sobre la salut física i
29 mental de treballadors i treballadores.

30
31 Malgrat aquesta situació vint-i-cinc anys després de la llei de prevenció de riscos
32 laborals, no podem admetre que els riscos psicosocials continuïn sense rebre
33 atenció a les empreses. Encara és freqüent trobar empreses que no han fet
34 l'avaluació dels riscos psicosocials, i encara menys han implantat mesures
35 preventives. Són imprescindibles les avaluacions de riscos psicosocials a totes les
36 empreses i promoure les activitats preventives per minimitzar els efectes de
37 l'estrès, l'assetjament, el burnout i la violència laboral.

38
39 L'aplicació i l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)
40 indueixen a una modificació del propi disseny dels llocs de treball i introdueixen
41 nous riscos que cal prevenir: sobrecàrrega d'informació, tant per la seva major
42 accessibilitat, com per la seva recepció, sobrecàrrega de treball per feines urgents
43 i no esperades comunicades per TIC, augment dels ritmes de treball i exigència

1 en la rapidesa de les respostes, dificultats de desconnexió i dependència
2 tecnològica per fer la feina.

3
4 Tanmateix, les TIC estan també provocant canvis, i donen lloc a noves formes
5 d'organització del treball que generen també nous riscos. La presència de
6 plataformes digitals en determinats sectors ja és habitual, com ara en el
7 repartiment de menjar a domicili, el comerç electrònic i la prestació de diversos
8 serveis personals (traducció, disseny gràfic, serveis i atenció a les persones,
9 feines de reparacions a domicili, etc.), i genera més precarietat i desregulació de
10 les relacions laborals, així com l'expansió de fals treball autònom. Les pressions i
11 el constant control digital de la feina d'aquests treballadors i treballadores
12 introdueixen uns nous riscos que s'acaben externalitzant i es transfereixen moltes
13 vegades sobre la pròpia treballadora o treballador.

14
15 La UGT de Catalunya continuarem exigim la millora col·lectiva de les condicions
16 de seguretat i salut a la feina. Aquest ha de ser un objectiu sindical prioritari en
17 tant que incideix en dos drets bàsics dels treballadors i les treballadores: la seva
18 vida i la seva salut. A més, reforça l'eficiència i el rendiment productiu, i
19 repercuteix de manera positiva en les relacions laborals i col·lectives.

20
21 Continuem la crida pel canvi. Les consecutives reformes laborals han deixat un
22 mercat laboral nefast, amb la pèrdua constant de drets dels treballadors i
23 treballadores de tots els sectors, l'afebliment de la negociació col·lectiva i la
24 justificació de la subcontractació i el treball precari a les empreses de Catalunya i
25 de la resta del país.

26
27 La precarietat s'ha apoderat dels llocs de treball i la manca de prevenció a les
28 empreses ha minat les condicions de treball i la seguretat i la salut dels
29 treballadors i treballadores del nostre país. Per aquests motius, la UGT
30 reclamarem:

- 31 • Derogació de les reformes laborals
- 32 • Implicació dels governs i de les administracions sense excuses: un pla de xoc
33 contra la sinistralitat laboral
- 34 • Urgent reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i garantia
35 d'aplicació de les normes a les empreses. Fer lleis no serveix de res si després
36 ningú no les compleix i ningú no les fa complir:
 - 37 • Incorporació expressa de la perspectiva de gènere en la Llei de prevenció
38 de riscos laborals;
 - 39 • Modificació de l'art. 25 sobre treballadors i treballadores especialment
40 sensibles garantint que els canvis de lloc de treball es faran seguint el
41 principi de mobilitat funcional quan sigui possible;

- 1 • Derogació de l'art. 54 f) ET perquè les addiccions no siguin la causa
2 d'acomiadament o sanció, sinó que es prevegi un pressupost per a un pla
3 de reinserció del treballador/a adicte en tant que persona malalta;
- 4 • Inclusió específica en l'art. 3 LPRL de determinats col·lectius avui exclosos
5 o insuficientment regulats: persones empleades de la llar,
6 teletreballadors/ores, personal del sector de l'ajuda a domicili, etc.;
- 7 • Modificar l'art. 30 ET LPRL així com el seu desenvolupament reglamentari
8 (RD 39/1997) prioritzant els serveis i mitjans propis de l'empresa enfront
9 dels aliens en la gestió de la prevenció;
- 10 • Delimitació de l'abast i contingut de formació preventiva de l'art. 19 LPRL;
- 11 • Regular i aclarir criteris per a la qualificació dels accidents de treball i de les
12 malalties professionals. Urgeix un criteri normatiu que determini amb
13 objectivitat i seguretat la qualificació dels AT i EEPP. Els AT i EEPP
14 infraqualificats quant a la gravetat inhibeixen tots els mecanismes de
15 protecció, recerca i prevenció que estableix la normativa, a més d'alterar
16 les estadístiques de sinistralitat laboral i permetre obtenir la prima de
17 manera fraudulenta.
- 18 • Recuperar les inversions que mai no s'haurien d'haver perdut: a Catalunya cal
19 constituir una veritable estratègia i establir un nou pla de Govern amb els
20 recursos econòmics i humans necessaris per implementar i portar a terme els
21 objectius. Considerem necessari que la recaptació de les sancions per
22 incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals de les empreses,
23 serveixi per dotar econòmicament activitats de prevenció de riscos laborals.
- 24 • Augment del control a les empreses: hi ha moltes empreses que continuen
25 incomplint de manera reiterada la legislació vigent en PRL; per aquest motiu,
26 l'autoritat laboral ha de vetllar pel compliment de la normativa i sancionar
27 l'incompliment. La manca de recursos de la inspecció de treball es fa cada dia
28 més palesa i per això és necessari reforçar-ne els recursos. Mentre que a
29 l'Estat espanyol disposen d'un inspector/inspectora de treball per cada 15.000
30 treballadors i treballadores, la mitjana europea és gairebé la meitat (un
31 inspector/inspectora per cada 7.300).
- 32 • Agilització del sistema i protecció a les víctimes: cal que des de l'Administració
33 es prenguin mesures urgents a aquest respecte per disminuir dràsticament
34 aquests temps d'espera tan perniciosos per a les víctimes d'accident laboral,
35 les seves famílies i per a la justícia en general. És fonamental la creació dels
36 jutjats especialitzats en Sinistralitat Laboral, acció requerida i promoguda per la
37 pròpia Fiscalia i que està pendent del dictamen del Consell General del Poder
38 Judicial.
- 39 • Concreció d'un pla global de lluita contra les malalties professionals: és
40 necessari adoptar mesures normatives que intensifiquin la relació entre el
41 diagnòstic i la declaració; articular un procediment d'actualització molt més
42 senzill i ajustat a la realitat de les coses; incorporar les malalties mentals
43 seguint el de l'OIT, que va introduir els trastorns mentals i del comportament en

1 la nova llista aprovada en 2010; promoure l'estudi de malalties professionals
 2 emergents, identificant-ne les causes, amb la finalitat de poder adoptar les
 3 mesures de prevenció oportunes amb l'antelació suficient; facilitar que els
 4 metges dels diferents sistemes sanitaris puguin diagnosticar aquest tipus de
 5 malalties fàcilment, dotant-los de mitjans i sistemes que els orientin a l'hora de
 6 determinar l'origen laboral de la patologia; articular un sistema que permeti
 7 acudir a l'INSS per determinar el caràcter professional d'una malaltia sense
 8 baixa mèdica (art. 3 del Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es
 9 regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per
 10 incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva
 11 durada.

- 12 • Acabar amb el monopoli de les mútues: cal modificar el marc normatiu de les
 13 entitats col·laboradores, així com el de la incapacitat temporal, retornant les
 14 competències de la gestió i control de les contingències comunes, als serveis
 15 regionals de salut i a l'INSS i reservant a les mútues el control exclusiu de la
 16 contingència professional, potenciant, a més la seva activitat preventiva (ara
 17 com ara molt limitada).
- 18 • Mes participació dels treballadors i treballadores en els temes preventius: cal
 19 una reforma del sistema legal per reforçar els instruments de representació i
 20 participació de la plantilla en empreses de menys de sis treballador/ores,
 21 garantint el dret a la salut i seguretat d'aquelles que, per raó de grandària
 22 d'empresa, no tenen representació sindical. Es posa així en valor una afirmació
 23 recolzada empíricament que sosté que, si hi ha representació sindical, l'acció
 24 preventiva a les empreses és més gran i millor. És necessària la creació de la
 25 figura del delegat i delegada territorial de prevenció de riscos laborals.
- 26 • Adequar les condicions de treball i la prevenció de riscos a les empreses en
 27 funció de les plantilles actuals. Envel·liment, plantilles feminitzades, immigració,
 28 intensificació del treball, càrregues i exigències, etc.: els canvis econòmics i
 29 socials dels darrers anys han afectat profundament les condicions laborals dels
 30 treballadors i les treballadores. L'empresa ha d'assumir el reptes que es
 31 plantegen adequant les avaluacions als nous riscos i fent una prevenció
 32 adaptada als nous temps. Cal vetllar pels riscos psicosocials, les càrregues de
 33 treball, adaptar les exigències dels llocs de treball a un mercat laboral cada
 34 vegada més envellit, considerar les diferències de gènere en les exposicions,
 35 les diferències culturals amb la immigració, etc.

36 37 **9. La responsabilitat social de les empreses (RSE)**

38 39 **El retorn social de les empreses**

40
41 La activitat empresarial s'aprofita de tot un ecosistema territorial que li ve donat.
 42 Els professionals que necessita han estat formats a tots els nivells amb un cost
 43 públic considerable. Igualment, gaudeix de les infraestructures de tota mena, des
 44 de logístiques a les de recerca, que els ciutadans amb els seus impostos han anat

1 aixecant. Per això, cal que les empreses retornin d'alguna manera a la societat tot
2 aquest esforç que la societat fa continuadament per afavorir la activitat
3 econòmica.

4 La millor manera de fer-ho són les polítiques de responsabilitat social empresarial,
5 que està definida pel diàleg social en el document "Marc de referència de la
6 responsabilitat social a Catalunya" del Consell de Relacions Laborals:

7

8 La RS és el compromís que assumeixen les empreses i organitzacions per fer-se
9 responsables dels seus impactes, fomentar un desenvolupament sostenible i
10 crear valor econòmic i social.

11

12 Es un model innovador de gestió i de millora contínua de les empreses i
13 organitzacions, que incorpora criteris responsables en els cinc grans vectors
14 d'impacte empresarial: bon govern, econòmic, laboral, ambiental i social.

15

16 La RS s'ha d'incorporar de forma voluntària, amb la consulta prèvia i donant
17 resposta a les demandes dels diferents grups d'interès de l'organització
18 (accionistes, persones treballadores, plantilla, clientela, ciutadania, proveïdors,
19 finançadors, reguladors, agents socials, organitzacions socials...).

20

21 La RS va més enllà del compliment de les lleis i la normativa vigent aplicable, ja
22 que aquestes són obligacions que ha de complir qualsevol empresa o organització
23 pel fet de desenvolupar la seva activitat i, per tant, són el punt de partida sobre el
24 qual cal desenvolupar aquestes polítiques. En aquest sentit, cal destacar la
25 necessitat de subratllar tot allò que algunes empreses fan en aquest sentit des de
26 fa anys i que s'hauria de reconèixer com a contribucions en el camp de la
27 responsabilitat social.

28

29 Per anar més enllà del marc normatiu i fer veritable responsabilitat social a les
30 empreses, s'ha d'implementar a través de la negociació col·lectiva en els convenis
31 col·lectius, així ho acordem sindicats i patronal en l'Acord Interprofessional de
32 Catalunya pel període 2018-2020.

33

34 En el Consell de Relacions Laborals s'han elaborat una sèrie de guies per ajudar
35 en aquesta implementació:

- 36 • Eines de gestió de la responsabilitat social per a PIMES: per on es pot
37 començar?
- 38 • Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social:
39 clàusules generals i específiques.

40

41 **Els Objectius de Desenvolupament Sostenible**

42

43 Un dels assoliments més importants de l'Agenda 2030 ha estat entrar en el
44 terreny de la RS, permetent que moltes empreses que ja feien responsabilitat

1 social, ampliïn els continguts amb els ODS, una cosa fonamental perquè la
2 utilització de recursos i els processos productius siguin sostenibles i es generi una
3 ocupació digna.

4
5 Per tant, és una bona oportunitat per identificar una sèrie de reptes que s'haurien
6 d'abordar per potenciar aquesta aposta compartida per aconseguir un fort
7 compromís amb la responsabilitat social i l'Agenda 2030.

8 9 **10. Sindicalitzar la contractació pública**

10
11 Les administracions públiques han d'apostar per la creació d'ocupació estable, de
12 qualitat i amb drets. La Llei de contractes del sector públic 9/2017 (LCSP) recull
13 l'obligatorietat de respectar el marc laboral imperant (internacional, europeu,
14 nacional...), i gràcies a la pressió de la UGT, durant la tramitació es va garantir
15 l'aplicació del conveni col·lectiu sectorial, tenint en compte els seus costos per al
16 càlcul del valor estimat i del preu del contracte públic, recollint en les clàusules
17 administratives el compliment de les condicions salarials, i rebutjant com a ofertes
18 anormalment baixes les que incompleixin els convenis col·lectius sectorials, les
19 normes de subcontractació, les obligacions en matèria mediambiental, d'igualtat,
20 socials, etc. A més, la LCSP recull com a condició especial d'execució del
21 contracte, l'obligatorietat d'incloure almenys una clàusula social, garantir la
22 seguretat i salut dels treballadors i treballadores en el lloc del treball i el
23 compliment del conveni col·lectiu sectorial.

24
25 En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem estat els impulsors de la creació d'una
26 guia de la Junta Consultiva de la Contractació Administrativa a Catalunya en la
27 qual s'identificaran els convenis col·lectius sectorials aplicables als objectes dels
28 contractes públics més comuns, amb la finalitat que es nomenin explícitament en
29 els plecs de licitació. Evitem així la competència deslleial de les empreses
30 oferents i, sobretot, les ofertes a la baixa a costa de precaritzar les condicions de
31 treballadors i treballadores.

32
33 Amb aquesta iniciativa aconseguim, a més, revertir la prioritat aplicativa dels
34 convenis d'empresa establerta en les reformes laborals, i evitem que entrin
35 empreses multiservei en les ofertes públiques, ja que totes les empreses hauran
36 d'aplicar el cost econòmic del conveni col·lectiu sectorial.

37
38 Consolidarem el Grup de Contractació Pública de la UGT de Catalunya per
39 continuar pressionant i vigilant tant les administracions públiques com les
40 empreses perquè es compleixi la LCSP, donant una resposta coordinada i
41 sindicalitzant la contractació pública. La guia sindical per una contractació pública
42 responsable que hem elaborat, ha de ser una eina per als delegats i delegades,
43 per als treballadors i treballadores afectats de manera directa o indirecta per
44 aquesta mena de contractació. Vetllarem perquè les adjudicacions garanteixin un

1 servei públic de qualitat que incorpori clàusules socials, laborals, d'igualtat,
2 ètiques, i mediambientals per als treballadors i treballadores.

3
4 **Per una contractació pública socialment responsable i amb drets laborals**
5 **garantits**

6
7 La contractació pública representa entre un 14 i un 20% del PIB d'un país i diu
8 molt de la seva gent, en especial dels seus governants. La UGT de Catalunya
9 demanem als poders públics coherència, responsabilitat social, sentit de la
10 igualtat, transparència i honestedat.

11
12 Per a la UGT, la contractació pública tant de béns com de serveis i d'obres és un
13 àmbit més de l'acció sindical, i no pot ser generadora de precarietat laboral i
14 incomplir la legislació laboral.

15
16 No podem permetre que la contractació pública tant de béns com de serveis sigui
17 un pur tràmit de concurs públic, com pretenen les polítiques ultraliberals que ens
18 arriben des de la UE, perquè les administracions públiques demanin al sector
19 privat un volum creixent de productes i serveis anteriorment de producció pública,
20 cada vagada a un preu inferior. Apostem perquè la contractació pública a
21 Catalunya sigui part d'una veritable política de reactivació econòmica, i que
22 afavoreixi la continuïtat de les empreses i dinamitzi la negociació col·lectiva que
23 en determinats sectors depèn en gran part d'aquest tipus de contractes.

24
25 La UGT de Catalunya vetllarà perquè en els concursos s'estableixin mecanismes
26 de control ex post, de manera que les empreses adjudicatàries que incompleixen
27 la normativa laboral aplicable no satisfacin els sous del conveni de sector, o no
28 estiguin al dia de les seves obligacions amb la seguretat social, siguin declarats
29 per l'Administració com a no aptes per concórrer a futures licitacions públiques.

30
31 En aquest sentit, la UGT de Catalunya proposarem que els agents econòmics i
32 socials més representatius (patronals i sindicats) elaborin informes perceptius de
33 valoració favorable o no favorable, vinculats a la RSE de les empreses que
34 concursen i a cada concurs. Els objectius d'aquests informes seran, entre altres,
35 evitar el dúmping empresarial i el reconeixement de la responsabilitat social en les
36 empreses que concorren a contractes públics.

37
38 La UGT de Catalunya proposarà la creació de comissions paritàries en els
39 convenis col·lectius, per al control i seguiment de la contractació pública.

40
41 Per últim, la UGT de Catalunya apostem per una llei catalana de contractes del
42 sector públic que habiliti les administracions públiques catalanes per prioritzar la
43 contractació de béns i serveis prestats per empreses que tinguin la seva activitat a

1 Catalunya. D'aquesta manera es poden fer bones polítiques industrials i de
2 serveis que afavoreixin el teixit empresarial a Catalunya.

3 4 **Els convenis col·lectius sectorials com a qualitat en la prestació dels serveis** 5 **públics**

6
7 La UGT de Catalunya seguim apostant per la consecució de nous acords marc
8 sectorials, així com pel respecte als ja existents. Seguirem treballant en aquesta
9 línia, que ha aportat resultats positius. En aquest sentit, la UGT de Catalunya
10 farem tot el que estigui al nostre abast perquè els acords marc (i altres acords o
11 pràctiques positives) als quals s'arribi amb l'Administració de la Generalitat de
12 Catalunya, es facin extensius per a la seva aplicació en el món local i en altres
13 òrgans adjudicadors.

14
15 Seguirem vetllant perquè els concursos públics no siguin simples subhastes al
16 millor postor, i hi prevalgui la qualitat sobre el preu, tal com estableixen les
17 directives europees i la LCSP. S'ha de garantir el respecte de les condicions
18 laborals de treballadors i treballadores que desenvoluparan el contracte públic,
19 mitjançant l'obligatorietat d'establir en els plecs les condicions del conveni
20 col·lectiu sectorial aplicable, així com la garantia que els treballadors i
21 treballadores que se subroguin en el servei conservin les condicions anteriors que
22 siguin més favorables.

23 24 **11. Treball autònom**

25 26 **Representar i defensar els interessos professionals, econòmics i socials de** 27 **les treballadores i treballadors autònoms des de CTAC**

28
29 La CTAC-Autònoms d'UGT, té com principal objectiu representar i defensar
30 davant de les administracions públiques i privades totes les millores de caràcter
31 consultiu i reivindicatiu per a la millora de les condicions professionals dels
32 treballadors autònoms, autònomes i professionals.

33
34 El Consell Català del Treball Autònom de Catalunya s'ha de posar en marxa d'una
35 manera efectiva, i ha de ser l'òrgan per prendre les decisions que adaptin els
36 programes a les necessitats reals del col·lectiu a través del diàleg social. Per això
37 estem participant en la modificació de l'actual Decret de funcionament per definir
38 clarament la composició d'aquest, els criteris i els mitjans d'acreditació de les
39 organitzacions més representatives del treball autònom a Catalunya. En aquesta
40 modificació no podem deixar de costat la representativitat i trajectòria de CTAC-
41 Autònoms en la defensa dels interessos de les treballadores i treballadors
42 autònoms i dels professionals i, per tant, defensarem la seva participació dins del
43 Consell.

1 Volem un col·lectiu socialment just, igualitari i inclusiu, per això treballem en
2 l'enfortiment del col·lectiu d'autònoms i autònomes, per millorar i introduir noves
3 polítiques actives per a l'autoocupació, i incidim en evitar tancaments de petites
4 activitats als nostres pobles, barris i ciutats, així com lluitem incansablement
5 contra situacions d'abús de la mercantilització de les relacions laborals, que ens
6 porten a tenir treballadors i treballadores autònoms precaris i falsos autònoms i
7 autònomes.

9 **Les nostres principals reivindicacions**

11 Cal recordar les mesures introduïdes en la Llei de reformes urgents del treball
12 autònom, Llei 6/2017 de 24 d'octubre, i més recentment les introduïdes en el Reial
13 decret llei 28/2018 de 28 de desembre —aquestes últimes després d'un llarg
14 procés de debat amb les associacions de treballadors autònoms—, han
15 representat un bon avenç en matèria de regulació del treball autònom, després de
16 l'aprovació del seu Estatut regulador que prové de l'any 2007, i de la Llei que
17 regula la prestació per cessament d'activitat de l'any 2010 i que continua pendent
18 d'una modificació que permeti la seva eficàcia protectora.

20 Malgrat els avenços produïts en matèria de polítiques actives, encara que
21 aquestes centrades pràcticament en exclusiva en l'aplicació de les denominades
22 tarifes planes de cotització a la Seguretat Social per als nous autònoms, així com
23 en les cotitzacions i prestacions socials, la realitat és que encara estem lluny
24 d'haver aconseguit tancar el cicle d'una veritable política eficaç per desenvolupar
25 l'autoocupació individual, en particular en matèria de cotitzacions a la Seguretat
26 Social, tributació i polítiques actives de foment del treball autònom.

28 Per això plantegem, entre altres reivindicacions:

- 29 • Cotitzacions en funció dels ingressos de forma progressiva per evitar les
30 infracotitzacions i les sobrecotitzacions.
- 31 • Un règim d'aplicació de mesures per a la correcta definició dels conceptes
32 deduïbles fiscals en l'IRPF per simplificar i disposar de més liquiditat.
- 33 • Polítiques de foment públic de l'autoocupació, especialment dirigit als més
34 joves i les dones, així com a l'àmbit rural.
- 35 • Polítiques de foment per persones amb discapacitat.
- 36 • Actualització de la Llei 32/2010 que regula l'accés a la protecció per cessament
37 d'activitat de les treballadores i treballadors autònoms.
- 38 • Elaboració d'un pla estratègic per al treball autònom en l'agenda 2020-2030.
- 39 • Modificació de la Llei de segona oportunitat perquè sigui una veritable eina que
40 permeti els autònoms que per diverses situacions es veuen abocats al
41 tancament de la seva activitat, tornar a intentar-lo en condicions factibles.
- 42 • Creació d'un subsidi especial.
- 43 • Desenvolupament en matèria de PRL

- 1 • Respecte als treballadors i treballadores autònomes econòmicament
2 dependents (TRADE), és necessari revisar aquesta figura per reforçar-la de
3 forma clara, per tal que les plataformes, bàsicament, no en facin un mal ús i un
4 abús.

6 **Els fals treball autònom**

7
8 És cert que les formes de treball van canviant, però la legislació és clara:
9 treballadors i treballadores per compte d'altri o per compte propi. No permetrem
10 seguir en un mercat de treball precari, on les males pràctiques i les irregularitats
11 d'algunes empreses pretenguin fer un ordenament jurídic a la seva mida, deixant
12 pel camí milers de treballadores i treballadors pobres i precaris.

13
14 Darrere de l'ús de la figura del fals treballador o treballadora autònoma hi ha la
15 intenció de l'empresa d'eludir responsabilitats directes i abaratir els costos
16 laborals. L'efecte d'aquestes infracotitzacions és la reducció dels ingressos de la
17 seguretat social, que tenen conseqüències socials sobre treballadors i
18 treballadores perquè es redueixen les seves prestacions i es produeix una minva
19 molt significativa en les seves pensions. I això provoca una retallada directa dels
20 seus drets en matèria laboral.

21
22 També hi ha fals treball autònom sota la figura de falses cooperatives. A
23 diferència de les societats de capital, en les cooperatives el nexa d'unió és el valor
24 del treball, no el valor del capital. L'eix vertebrador de la societat és la participació
25 dels treballadors i treballadores. Per aquesta causa no permetrem que hi hagi
26 cooperatives funcionant dins un sistema societari, entre les societats personalistes
27 i les de capital, i fent un mal ús de l'enquadrament dels treballadors i
28 treballadores.

29
30 En aquest sentit, trobem la tarifa plana, que majoritàriament ho ha fet fàcil i
31 econòmic a les empreses d'una forma fraudulenta, i no a les mateixes persones
32 que es volien establir amb una activitat. Per això, substituir la cotització per trams
33 farà que aquest mal ús desaparegui.

34
35 També hi ha una figura de fals autònom permesa i no denunciada en nínxols de
36 mercat de professionals com ara l'arquitectura, el periodisme, l'odontologia, etc.

37
38 Per lluitar contra aquesta xacra, és necessari dotar la inspecció de treball de més
39 recursos perquè puguin disposar de més efectius per aturar en sec la
40 mercantilització dels llocs de treball, la retallada dels drets aconseguits i la
41 precarietat que ha envaït les relacions laborals al nostre país.

1 En aquest sentit, hem de celebrar la modificació de la Llei d'infraccions de l'ordre
2 social, que sanciona amb quantitats d'entre 3.126 euros i 10.000 euros la
3 utilització de la figura de l'autònom quan realment es tracta d'una relació laboral.

4 5 **12. El dret a la mobilitat segura i sostenible**

6 7 **Transport públic accessible a treballadors i treballadores i a la ciutadania**

8
9 Des de la UGT Catalunya mantenim i mantindrem una participació molt activa
10 respecte als temes que afecten la mobilitat de treballadores i treballadors,
11 realitzant aportacions en tots els fòrums oberts sobre aquest tema arreu de
12 Catalunya: Pla Director Metropolità (ATM), Pla Estratègic Metropolità de
13 Barcelona PEMB (Ajuntament de Barcelona), Pla Metropolità de Mobilitat Urbana
14 PMMU (AMB), Consell de Mobilitat de l'Àrea Metropolitana de Barcelona
15 (CMAMB), així com altres possibles organismes futurs de participació institucional.

16
17 Barcelona i la seva àrea metropolitana són un potent centre d'activitat econòmica,
18 que pel que fa als treballadors i treballadores es converteix en un espai amb grans
19 desigualtats socials, entre les quals cal ressaltar la desigualtat d'accés a una
20 major i millor xarxa de transport públic, que apropi els ciutadans no solament als
21 pols d'activitat comercial, sinó, sobretot als polígons industrials, que condensen en
22 gran mesura l'activitat industrial i empresarial.

23
24 Per a la UGT Catalunya és una prioritat que la manera de fer i de governar el
25 territori metropolità, respecte al transport públic, s'assenti en el consens,
26 potenciant l'accessibilitat a una mobilitat modal que posi en el punt de mira els
27 treballadors i treballadores i eviti en tot cas una desigualtat social encara més
28 gran.

29
30 Vetllarem per mantenir la cohesió social i la qualitat de vida. Hem de ser capaços
31 d'actuar conjuntament com a nodes d'una xarxa global, que en definitiva faci que
32 les nostres ciutats siguin des del punt de vista de la mobilitat més amables, així
33 com ambientalment més sostenibles.

34
35 Cal garantir el dret a la mobilitat de la ciutadania d'una manera segura i
36 sostenible, establint xarxes de transport públic a tot el territori que connectin no
37 només amb la capital sinó entre les diferents zones del país. El transport públic ha
38 de ser un element de cohesió territorial i social. La mobilitat és un dret i ha d'estar
39 a l'abast de tothom. Cal canviar el model de mobilitat de Catalunya i fer-lo més
40 sostenible, competitiu i a l'abast dels treballadors i treballadores.

1 **Mobilitat sostenible i econòmica per a treballadors i treballadores per**
2 **accedir als llocs de treball**

3
4 La UGT de Catalunya apostem per la inversió en transport públic col·lectiu, per
5 recuperar els projectes de noves línies ferroviàries orbitals i transversals, per
6 mantenir i fomentar el transport col·lectiu com un servei públic i contra la seva
7 privatització, i per crear una xarxa d'estacions de mercaderies als territoris.
8 Continuarem reclamant la millora de l'accessibilitat als centres de treball i polígons
9 industrials en transport públic, i impulsarem la participació dels agents econòmics i
10 socials en els diferents consells de mobilitat.

11
12 Continuarem treballant perquè totes les empreses o espais singulars de més de
13 500 treballadors i les administracions públiques amb més de 250, desenvolupin el
14 Pla de mobilitat, que ja és de compliment obligat, i per ampliar la cobertura del
15 sistema tarifari integrat fins a arribar a un sistema d'àmbit català i establir una
16 tarifa única en l'àmbit de la Regió Metropolitana.

17
18 És imprescindible que Catalunya es connecti al món per terra, mar i aire. Només
19 així tindrem una economia competitiva.

20
21 **CAPÍTOL 6 – UN NOU MODEL SOCIAL, ECONÒMIC I PRODUCTIU**

22
23 **1. La digitalització i el futur del treball**

24
25 L'efecte de la digitalització en el treball és un dels debats més actuals i una de les
26 principals preocupacions de la UGT i dels treballadors i treballadores. Hi ha molts
27 estudis dels seus efectes sobre l'ocupació i, encara que a vegades tenen resultats
28 difícilment comparables, sí que es poden extreure unes conclusions comunes. La
29 primera és que la intel·ligència artificial (IA) i la robòtica impactaran de manera
30 directa i indirecta en milions d'ocupacions del nostre país. Els llocs de treball
31 seran cada vegada menys rutinaris, però exigiran coneixements tecnològics més
32 avançats.

33
34 A Catalunya, el Consell Català d'Empresa, en el marc del Pacte Nacional per a la
35 Indústria, va encarregar un estudi sobre l'impacte laboral de la indústria 4.0 a
36 Catalunya. El resultat era que el 35% dels llocs de treball tenen una alta
37 probabilitat de ser automatitzats, la qual cosa suposa un impacte important de
38 transformació en la indústria, on es preveu una caiguda per aquest motiu d'un
39 3,2% de l'ocupació en l'horitzó 2030. Mentrestant, estima que hi haurà un impacte
40 positiu en els serveis, amb un increment d'un 2%, i que es generi, en termes
41 agregats, un creixement de l'ocupació d'un 0,7%. Això sempre que s'actui per
42 afavorir l'impacte positiu i minimitzar-ne el negatiu.

1 Una altra de les conclusions compartides pels diferents estudis és que
2 desapareixeran moltes tasques automatitzables, repetitives o no, manuals o no,
3 els llocs de treball es transformaran i els treballadors i les treballadores hauran
4 d'adaptar-se. Es produirà a mitjà termini una polarització del treball, en un extrem
5 els treballs d'alta qualificació, i en l'altre els de baixa. Per això, l'estudi fa dues
6 recomanacions molt concretes que la UGT de Catalunya compartim. Cal potenciar
7 i millorar la formació (professional, contínua, ocupacional i reglada) per facilitar
8 l'adaptació dels treballadors i treballadores a les noves necessitats. I a més,
9 reconeix que hi haurà persones que inevitablement quedin expulsades del mercat
10 de treball per no poder adaptar-se als canvis, per la qual cosa s'han d'articular
11 mecanismes per lluitar contra la desigualtat.

12

13 Però a més, cal tenir en compte que la digitalització afecta el conjunt de la societat
14 i l'economia, per tant, els seus efectes a la feina són globals, i ja s'estan produint
15 també aquests mateixos símptomes en altres sectors més enllà de la indústria.

16

17 Per valorar l'impacte de la digitalització en l'ocupació cal prendre en consideració
18 l'aplicació de les tecnologies com a eines de treball i/o com a substitució de
19 processos, i quins són els llocs on aquestes tecnologies són més fàcilment
20 aplicables i permeten obtenir una rendibilitat més alta a les empreses. Per això,
21 els estudis calculen l'impacte tenint en compte els llocs de treball que tenen
22 tasques més o menys automatitzables. Aquests llocs i perfils són els que tenen un
23 risc més alt de desaparèixer, mentre que també es generaran altres ocupacions
24 noves sobre la base de noves capacitats i qualificacions.

25

26 Però a més, la digitalització està permetent que en determinats treballs i models
27 d'empresa la intel·ligència artificial estigui prenent determinades decisions de
28 direcció sobre els mateixos treballadors i treballadores. És el cas, per exemple,
29 dels algorismes en les plataformes, que distribueixen les comandes, els serveis o
30 les tasques sobre la base d'una sèrie de criteris de rendiment, localització,
31 eficàcia, valoració..., decisions programades per la mateixa empresa però
32 executades i ordenades per la intel·ligència artificial. La UGT de Catalunya exigim
33 que el poder de direcció i la responsabilitat de comandament no es
34 despersonalitzi, perquè d'aquesta forma es desnaturalitzen les relacions laborals i
35 es precaritzen deliberadament les condicions laborals.

36

37 És evident que la digitalització és un procés global, però el seu impacte sobre el
38 treball dependrà de la situació en què estigui cada país, i en els mecanismes que
39 els diferents governs implementin per afavorir que aquest canvi sigui just i
40 ordenat. Els estudis coincideixen en aquest impacte diferencial segons
41 l'ecosistema laboral en què ens trobem. Així, al nostre país les reformes laborals
42 han deixat un mercat de treball precaritzat, on s'han afeblit els drets dels
43 treballadors i les treballadores i s'ha desequilibrat la negociació col·lectiva. Tenim

1 una altíssima desocupació estructural i una precarietat i inestabilitat sistèmica del
2 mercat laboral.

3
4 Ja tenim diverses sentències que declaren improcedents els acomiadaments
5 treballadors i treballadores que han estat substituïts per l'automatització de
6 processos o per màquines. Això posa de manifest la necessitat d'escometre una
7 reforma de l'acomiadament, recuperant la causalitat d'aquests, que estigui
8 degudament justificada, tipificada, clara i negociada amb la representació dels
9 treballadors i treballadores. Però, a més, el debat ha d'anar molt més allà de la
10 determinació de si un acomiadament és procedent o no quan s'insta a
11 conseqüència de la substitució d'una persona per un robot, una màquina o un
12 programa informàtic. Es tracta d'un marc conceptual, imposat per l'empresa, que
13 busca l'augment de la productivitat i, a més, abaratir al màxim l'acomiadament
14 buscant la seva qualificació com a procedent.

15
16 Per tant, en aquestes circumstàncies estem més febles per afrontar amb garanties
17 aquesta transició cap a una economia digital i els Governos han de reaccionar
18 immediatament. El Govern estatal ha de derogar les reformes laborals i regular les
19 novetats del futur del treball des del diàleg social i posant en el centre
20 treballadores i treballadors. La UGT de Catalunya considerem que la tecnologia
21 ha d'estar al servei de les persones, per la qual cosa proposem una digitalització
22 inclusiva i no exclouent, equitativa, justa i on no deixem a ningú enrere.

23
24 Tots els estudis coincideixen que s'han de prendre mesures per aconseguir un
25 impacte positiu de la digitalització; només si les mesures són les correctes hi
26 haurà una relació positiva entre el progrés tecnològic en el món del treball i
27 l'augment de l'ocupació. Així, en paral·lel a l'adopció de mesures legislatives, és
28 obligat començar a debatre, amb caràcter urgent i prioritari, com escometre
29 aquest període de transició tecnològica i els seus efectes sobre l'ocupació i les
30 condicions de treball. Com articularem la formació necessària per donar
31 ocupabilitat a la nostra força de treball, o com garantirem les rendes vitals de les
32 persones a través d'un repartiment de la productivitat generada per les noves
33 tecnologies. La negociació col·lectiva i el diàleg social, bipartit i tripartit, han
34 d'escometre i pactar reformes que garanteixin, d'una banda, la competitivitat de la
35 nostra economia, però d'una altra, el més important, la cohesió social i el futur
36 laboral necessaris per mantenir i millorar l'estat del benestar.

37 38 **2. Una política industrial per a una Catalunya industrial**

39 40 **Balanç del Pacte Nacional per a la Indústria (PNI)**

41
42 El Pacte Nacional per a la Indústria continua sent un dels pilars fonamentals que
43 ens ha d'ajudar a canviar el model productiu del nostre país, fent-lo més
44 competitiu, fent una aposta decidida per la indústria que asseguri la generació de

1 llocs de treball de qualitat i estables. Però, desgraciadament, no podem estar
2 contents amb la dotació pressupostària ni amb l'execució de determinades línies
3 del Pacte.

4
5 En aquest sentit, el 2020 serà un any molt important perquè serà l'últim de
6 vigència del PNI, la qual cosa ens permetrà fer un balanç definitiu, però a més
7 hem d'establir les bases del nou pacte que estarà vigent a partir de 2021. Fer un
8 nou pacte requereix els acords polítics necessaris dels diferents partits perquè
9 sigui de consens i compartit per tothom.

10
11 Però, a més, perquè compti amb el suport d'UGT, ha de posar els treballadors i
12 treballadores en el centre de les polítiques públiques i de les línies estratègiques, i
13 ha de dotar-se dels continguts necessaris per garantir un model industrial de futur,
14 potent i sostenible, que sigui el motor de l'economia catalana i torni a generar
15 ocupació de qualitat i estable. Entre altres mesures, podem destacar:

- 16 • Cal assegurar-nos que el nostre país afronta amb garanties la transició cap a la
17 indústria 4.0 i la digitalització, i fer-ho d'una manera activa i socialment
18 responsable, formant els treballadors i treballadores per evitar l'exclusió del
19 mercat de treball de determinants col·lectius.
- 20 • És imprescindible desenvolupar el Pacte des del punt de vista territorial, per
21 això s'han fet reunions de coordinació amb els diferents Pactes d'Indústria
22 territorials. El 2020 cal intensificar aquesta labor per aconseguir que l'estructura
23 i continguts dels diferents pactes territorials s'adeqüi al territori però també sigui
24 compatible amb el nou Pacte.
- 25 • Exigirem al Govern un compromís més ferm de totes les conselleries
26 implicades en el desenvolupament i implementació del Pacte. I per garantir-ne
27 el compliment és necessari que en els comptes del Govern per a Catalunya
28 siguem capaços de poder identificar clarament les partides pressupostàries que
29 s'hi destinen i incrementar-les sobre la base de les necessitats de la indústria.
- 30 • Cal establir mecanismes preventius i reactius per afrontar les situacions de
31 pèrdua de llocs de treball i, per tant, de teixit productiu. El repunt en el nombre
32 d'ERO en la indústria el 2019 fa necessària una actuació ràpida i decidida del
33 Consell Català d'Empresa, amb la implementació de mesures per fer front a
34 aquesta amenaça.
- 35 • S'han de concloure durant el 2020 els treballs de les taules de la construcció i
36 l'automoció, incorporant-hi les mesures acordades en el nou Pacte.
- 37 • Valorarem establir nous sectors estratègics sobre els quals calgui obrir taules
38 de diàleg entre tots els agents implicats per concretar mesures. Un exemple
39 podria ser la indústria energètica, que en els pròxims anys estarà sotmesa a un
40 canvi de model cap a la sostenibilitat i que s'ha de fer a través d'una transició
41 justa que garanteixi els llocs de treball, en generi de nous i tingui un equilibri
42 territorial.

1 **La indústria de l'automòbil de Catalunya, canvi de model per a un sector**
2 **estratègic**

3
4 Actualment la indústria de l'automòbil està immersa en un procés de transformació
5 orientat a fer-lo més sostenible. Les productores de vehicles estan treballant en
6 opcions de mobilitat, però també en la descarbonització, amb el pas dels motors
7 de combustió als vehicles elèctrics o híbrids.

8
9 La recerca, innovació i desenvolupament d'aquestes noves tecnologies serà
10 fonamental en aquest canvi de model, i les bateries elèctriques són un element
11 central per afavorir la localització d'aquesta R+D+i en el territori i, per tant, del
12 finançament del sector a Catalunya. Actualment, a Europa només es fabriquen el
13 6% de les bateries de cotxes elèctrics, i la Xina i Corea copen aquest mercat
14 estratègic.

15
16 Per la UGT és fonamental una clara aposta de les administracions públiques en
17 aquest canvi de model, per afavorir l'atracció d'aquestes inversions en R+D+i i de
18 la producció de bateries elèctriques. Des del sindicat estem preocupats pel
19 previsible impacte en el volum d'ocupació que comporta aquesta reconversió, per
20 la qual cosa serem bel·ligerants en la defensa de les condicions laborals i els llocs
21 de treball perquè aquesta transició de model productiu i tecnològic sigui
22 socialment responsable.

23
24 **3. Sector serveis**

25
26 **Un model turístic sostenible i competitiu**

27
28 El sector turístic, junt amb el comerç i els serveis, representa per al nostre país
29 milers de llocs de treball, un gran pes en la nostra economia i una part significativa
30 del PIB català. Malgrat aquest fet, aquest sector es relaciona automàticament amb
31 l'ocupació precària i de baixa qualitat: temporal, parcial i amb salaris baixos.

32
33 La UGT de Catalunya defensa el desenvolupament d'un model de turisme de
34 qualitat i sostenible, capaç de generar ocupació estable, de qualitat i amb salaris
35 dignes. És necessari que els sectors del comerç, el turisme i els serveis
36 esdevinguin més competitius, però a la vegada han de ser respectuosos amb els
37 drets dels treballadors i les treballadores.

38
39 La UGT de Catalunya volem un model de turisme sostenible, que assegurí
40 l'equilibri social del territori, diversifiqui l'oferta, permeti la coexistència d'usos
41 diversos del territori, així com l'activació de polítiques decidides i sostingudes per
42 evitar les il·legalitats, ja que la qualitat d'aquest està directament relacionada amb
43 la seva competitivitat i sostenibilitat.

1 D'altra banda, el turisme és un sector molt lligat a l'entorn on es desenvolupa i,
2 per tant, molt vulnerable a la qualitat de l'entorn i als efectes del canvi climàtic. El
3 territori és la base on es desenvolupa i s'alimenta l'activitat turística, per tant, cal
4 gestionar-lo correctament, protegir-lo, conservar-lo, restaurar-lo i adequar
5 aquestes activitats a les necessitats dels ecosistemes naturals que caracteritzen i
6 conformen el paisatge perquè siguin activitats sostenibles i no el degradin, ja que
7 precisament és la base que sustenta aquestes activitats turístiques. I per això és
8 necessari preservar tots els seus elements: la cultura, la història, la biodiversitat,
9 el patrimoni i el seu entorn com a part essencial d'una activitat turística
10 competitiva, sostenible i de qualitat.

11 **Atenció a les persones**

12
13
14 Els serveis d'atenció a les persones tenen com a objectiu el benestar i la millora
15 de la qualitat de vida de la gent, especialment cap a les persones i els col·lectius
16 en situació de més vulnerabilitat. Aquests formen part de la xarxa de serveis
17 socials d'atenció pública i del sistema sanitari integral d'utilització pública de
18 Catalunya, i estan vinculats a l'educació, els serveis socials, la salut, a l'atenció de
19 la dependència i discapacitat, etc.

20
21 Aquest sector està en creixement i està generant molta ocupació, però es fa
22 palesa la manca de personal i la sobrecàrrega d'aquests en molts casos per poder
23 satisfer la demanda que generen aquests serveis. Aquest fet ha comportat
24 l'externalització de molts serveis públics a entitats privades, socials o mercantils,
25 reduint el rol de l'administració pública al d'una planificadora, una gestora
26 d'inversions i subcontractacions, i al desenvolupament de tasques de vigilància
27 producte de les seves pràctiques de delegació i transferència cap a externs.

28
29 L'auge de l'externalització dels serveis d'atenció a les persones ha coincidit amb
30 les retallades econòmiques, i ha provocat una precarització de les condicions de
31 treball del personal que treballa en aquest sector que, a més, està altament
32 feminitzat. I aquest fet no només ha afectat els qui treballen en aquests serveis,
33 sinó que també ho patim tota la ciutadania pel fet de poder-ne ser, en algun
34 moment, usuaris i usuàries.

35
36 En aquest sentit, la UGT de Catalunya reclamarem al Govern de la Generalitat
37 que reverteixi de manera immediata la situació d'infr finançament que pateix
38 aquest sector i pel desplegament de les polítiques que assegurin la cobertura dels
39 drets socials, la qualitat de l'atenció, la sostenibilitat dels serveis i la millora de les
40 condicions laborals de les treballadores i treballadors.

41
42 A més de ser prioritaris la millora de les condicions de treball i l'increment de les
43 plantilles, també s'ha d'intervenir en prevenció de riscos laborals per solucionar
44 problemes derivats de les condicions de seguretat, contaminants ambientals,

1 càrrega física o mental, riscos psicosocials i riscos derivats de l'estat de salut i de
2 situacions d'inseguretat creades per amenaces i agressions per part de les
3 persones usuàries.

4
5 En el model de serveis d'atenció a les persones, la UGT de Catalunya
6 reivindicarem la universalització d'aquests serveis, com a drets fonamentals de la
7 ciutadania, que permeti a tothom accedir-hi en igualtat d'oportunitats. I en aquesta
8 línia, reclamarem la recuperació a l'àmbit públic dels serveis que hagin estat
9 concertats, conveniats o contractats. La UGT de Catalunya som contraris a
10 qualsevol privatització indirecta que provoca una dualització d'aquests serveis i
11 ens deriva cap a un doble model d'atenció que també perjudica les persones
12 professionals del sector que, tot i realitzar les mateixes feines, tenen salaris i
13 condicions laborals diferents en funció de si treballen en un centres públics,
14 concertats o privats.

15
16 En el camí per aconseguir-ho, mentre alguns d'aquests serveis estiguin
17 externalitzats, reclamarem que la gestió d'accés a les prestacions i serveis tinguin
18 la consideració de serveis públics essencials, gestionats directament per
19 l'administració pública i, per tant, no externalitzables. I també, que en els requisits
20 exigibles per accedir al règim de concert social es contempli que les entitats han
21 de garantir al seu personal unes condicions salarials i laborals de qualitat.

22 23 **4. Transició energètica**

24 25 **Impacte en el model social i productiu**

26
27 Dins de l'estratègia Europea 2020 per a un creixement intel·ligent, sostenible i
28 integrador es van aprovar un paquet de mesures sobre clima i energia fins a l'any
29 2020, establint així la correlació entre tres variables, reducció de gasos d'efecte
30 hivernacle, energies renovables i eficiència energètica per als països de la UE.
31 Posteriorment, el marc d'actuació més enllà de 2020 en matèria de clima i energia
32 arriba fins a l'any 2030 i contempla una sèrie de metes i objectius polítics per a
33 tota la UE durant el període 2021-2030. Per tant, queden unides de manera
34 gairebé indissoluble aquestes obligacions a les polítiques que han de fer els
35 Estats membres.

36
37 El règim de comerç de drets d'emissió (RCDE) és el principal instrument de la UE
38 per reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle que afecten els sectors de
39 l'aviació i de les grans instal·lacions dels sectors elèctric i industrial, que suposen
40 un 45% de les emissions de la UE.

41
42 Es regeixen per ella les instal·lacions de gran consum d'energia —
43 fonamentalment centrals elèctriques i plantes industrials—, i les companyies
44 aèries que operen en els països subscrits. A Espanya, unes 1.100 instal·lacions,

1 que suposen un 39% del total d'emissions del país, operen sota aquest sistema.
2 D'aquestes, 121 són a Catalunya, la qual cosa suposa al voltant d'un 30% de les
3 emissions de gasos d'efecte hivernacle.

4
5 Però també afecta altres sectors difusos no regulats per comerç de drets
6 d'emissions com el de la construcció (edificis), l'agricultura, els residus, o el
7 transport no aeri, establint-se una reducció d'emissions segons les condicions de
8 cada país, corresponent a Espanya una reducció d'un 26% el 2030 respecte als
9 nivells de 2005.

10
11 Així, el Pla Nacional Integrat d'Energia i Clima (PNIEC) d'Espanya considera que,
12 aplicant les mesures que contempla, permetrà aconseguir el 2030 un nivell de
13 reducció d'emissions del 23% respecte als nivells de 1990. Els sectors difusos
14 contribueixen amb una reducció el 2030 del 39% respecte als nivells de l'any
15 2005, mentre que els sectors subjectes al comerç de drets d'emissió (RCDE) ho
16 faran amb una reducció del 61% el 2030 respecte al 2005.

17
18 És indiscutible que aquesta reducció d'emissions té un impacte important en les
19 empreses subjectes al RCDE, però també en els sectors difusos que representen
20 pràcticament la totalitat del teixit econòmic i productiu del nostre país. La UGT
21 participarem de manera activa en els avantprojectes de Llei estatal i català sobre
22 transició energètica per exigir que siguin justos amb la ciutadania, amb els
23 treballadors i treballadores, amb els territoris i també gradual per al teixit
24 productiu. Ha de permetre una adaptació gradual, afavorint la inversió per a la
25 implantació de noves tecnologies que permetin avançar per generar energia neta,
26 aconseguir un estalvi i eficiència energètica, i reduir les emissions de gasos
27 d'efectes hivernacle per afrontar l'emergència climàtica.

28
29 Els sectors de l'automoció i el transport estan sent, ja avui, un dels més afectats
30 per dos dels compromisos climàtics i energètics. D'una banda, el transport
31 consumeix el 40% de la energia al nostre país, i d'altra banda, produeix un 26%
32 de les emissions d'efecte hivernacle. Això obliga a una ràpida reconversió
33 sectorial cap a l'electrificació dels vehicles que està suposant una estratègia de
34 distribució de les inversions dels grups constructors de vehicles, generalment cap
35 als països on hi ha les seves matrius. El sector de l'automoció és estratègic per al
36 nostre país, per tant, exigim al Govern de la Generalitat que destini el pressupost
37 necessari per impulsar les mesures que acordem en la Taula del Sector de la
38 Mobilitat i l'Automoció encaminades a estabilitzar i reforçar el sector a Catalunya.
39 Però per garantir que es continuïn fabricant vehicles a Catalunya, és necessari
40 aconseguir atreure empreses de fabricació de bateries o de tecnologies
41 relacionades amb l'emmagatzematge d'energia. Per això, demanem també al
42 Govern de Catalunya i a l'estatal un esforç de consens per aconseguir atreure
43 aquestes inversions.

1 D'altra banda, l'eficiència energètica també suposa una oportunitat per a sectors
2 com la indústria de la construcció. El 20% del consum final d'energia es produeix
3 en els edificis (residencials i serveis), i aquí hi ha un ampli marge de millora per
4 complir els objectius compromesos amb la UE. La UGT portem anys reivindicant
5 la necessitat d'implementar plans específics per al manteniment, conservació i
6 actualització del patrimoni immobiliari de Catalunya que, a més, contribueixin a un
7 canvi en el sector de la construcció, fent-lo més estable i ordenat. La rehabilitació i
8 la restauració del parc d'habitatges existents és la primera fita que ha d'estimular-
9 se des dels poders públics, treballant en eficiència energètica, millora de
10 l'accessibilitat i en la seguretat. A més, és fonamental construir de manera
11 sostenible per aconseguir edificis neutres en carboni, eficients energèticament. La
12 UGT de Catalunya apostem per desenvolupar els acords i conclusions de la Mesa
13 de la Indústria de la Construcció i per reprendre el Pacte Nacional per a la
14 Renovació Urbana com a espai de trobada, diàleg i cerca d'acords i elaboració de
15 propostes encaminats a un nou model urbà més sostenible, saludable, integrador i
16 energèticament eficient.

17

18 Encara que els objectius climàtics i energètics s'emmarquen en un context global
19 (europeus i estatals), localment a Catalunya la generació d'energia renovable està
20 molt per sota de la mitjana espanyola. Segons l' Asociación de Empresas de
21 Energías Renovables, el 2018 la generació renovable d'energia primària a España
22 va representar el 13,9%, mentre que a Catalunya, segons dades de l'ICAEN, en
23 2017 va ser del 8,5%. És necessari que el Govern de Catalunya estableixi un
24 marc legislatiu adient per incrementar aquest percentatge, afavorint la inversió i
25 implantació de parcs eòlics i camps solars respectant l'equilibri territorial i
26 mediambiental. A més, l'energia renovable surt de fonts autòctones, per la qual
27 cosa ens ajudaran a reduir la dependència energètica de l'exterior i a fer el nostre
28 país més competitiu.

29

30 Però a més, els poders públics han d'assegurar que l'energia generada garanteix
31 el subministrament necessari i que sigui assequible ja que actualment, l'elevat
32 cost al nostre país és un element de desigualtat social per a la ciutadania,
33 generant situacions de pobresa energètica, i suposant a més una pèrdua de
34 competitivitat per a les empreses.

35

36 La necessitat d'aquestes noves tecnologies i instal·lacions és una oportunitat de
37 generació d'ocupació de qualitat, a vegades en territoris on es pot contribuir a
38 mantenir la població estable i evitar la despoblació. Així mateix, s'ha de
39 sensibilitzar i formar els treballadors i treballadores per a aquestes noves
40 necessitats, per poder anticipar-nos als canvis que es puguin produir.

41

42 No podem oblidar el paper de la ciutadania en aquest context de transició
43 energètica. S'ha de facilitar i abaratir la instal·lació d'equips de generació
44 distribuïda, convertint la ciutadania en productors i consumidors d'energia, però

1 s'ha de fer en condicions de seguretat jurídica per evitar dubtes que desincentivin
2 el seu ús com una alternativa viable a la reducció d'emissions, eficiència
3 energètica i generació renovable. Finalment, el canvi en alguns hàbits de consum
4 i la consciència “verda” de la població és determinant, perquè fer un consum més
5 responsable redueix el consum d'energia i les emissions de gasos d'efecte
6 hivernacle.

8 **Infraestructures i mix energètic català. Pacte Nacional per a la Transició** 9 **Energètica a Catalunya**

11 Com ja hem dit, Catalunya es fonamenta en un model energètic basat
12 principalment en energies fòssils, motiu pel qual presenta un alt grau de
13 dependència exterior (creixent a partir de 2013 fins a superar el 70% el 2019), un
14 preu fluctuant (segons el context polític) i un elevadíssim cost ambiental
15 (contaminació, esgotament recursos naturals, canvi climàtic, salut...) i social
16 (salut, pobresa energètica...). D'altra banda, tenir un model energètic basat en
17 energies fòssils com el nostre, no serà competitiu, ja que no garantirà/cobrirà les
18 necessitats de demanda futures, ni permetrà assolir els objectius compromesos
19 amb la UE.

21 Per tant, és necessari que a Catalunya s'estableixi un nou model energètic que
22 s'ha d'estendre a tots els sectors de la societat (econòmic, residencial, de
23 mobilitat de les persones i de mercaderies...) que ha d'aportar més competitivitat,
24 prosperitat, valor afegit i més beneficis socials (eliminar la pobresa energètica,
25 crear ocupació...) al nostre país, i ha de ser respectuós amb l'entorn ambiental.

27 Estem parlant d'una transició cap a un nou model diversificat; que incrementi
28 significativament el percentatge d'energia d'origen renovable, per complir amb els
29 compromisos establerts; que gestioni la demanda des de dos punts: incentivant
30 l'estalvi i incrementant l'eficiència, invertint en la incorporació de noves
31 tecnologies sostenibles als processos d'activitat econòmica (I+D+i).

33 Que Catalunya assoleixi un desenvolupament econòmic i social sostenible i
34 competitiu depèn de disposar d'unes infraestructures suficients i adequades per
35 poder incentivar l'assentament de noves activitats econòmiques, així com de
36 conservar i incrementar les ja existents.

38 Som una regió mediterrània, amb un gran potencial per desenvolupar
39 infraestructures energètiques basades en fonts autòctones d'origen renovable:
40 parcs eòlics, plaques solars tèrmiques i fotovoltaïques... Tota aquesta
41 infraestructura i serveis associats a ella, ha de servir per assentar les bases d'un
42 model energètic competitiu, capaç de proporcionar energia neta en la qualitat i
43 quantitat suficient com per cobrir la demanda futura i generar nova ocupació

1 digna, estable i de qualitat a partir de noves oportunitats de negoci i creació i
2 manteniment d'infraestructures sostenibles.

3
4 Catalunya ha adquirit uns compromisos en la transformació del nostre model
5 energètic (assolir un model energètic 100% renovable a partir del Pacte Nacional
6 per a la Transició Energètica a Catalunya) i aquesta transició tindrà
7 conseqüències socials; per tant, com a sindicat, vetllarem per garantir que
8 aquesta transició es tradueixi en un Pacte Social d'Estat consensuat i fruit d'un
9 procés de concertació focalitzat en la transició justa perquè aquest procés sigui
10 inclusiu per al conjunt de la ciutadania, es faci en les millors condicions per als
11 treballadors i treballadores i els territoris, sense deixar ningú enrere. Ha d'establir
12 mesures de suport de polítiques industrials, una protecció social específica,
13 inversions públiques per reactivar l'economia de zones afectades i facilitar
14 l'adequació de la formació i capacitació de treballadores i treballadors.

15
16 El sindicat, d'acord amb les directives europees, considerem que el nostre país ha
17 de desenvolupar polítiques decidides i ambicioses, però també de suport, per
18 assolir els objectius de l'Europa 2030 reduint les emissions d'efecte hivernacle al
19 menys un 40%; incrementar el percentatge de generació d'energia de fonts
20 renovables fins arribar al 50% en el nostre consum final; així com incrementar
21 l'eficiència energètica al menys un 32,5%, convertint-nos en el primer continent
22 neutre en carboni per al 2050 amb un sistema energètic 100% renovable. Aquesta
23 necessitat ve imposada per la urgència de lluitar contra el canvi climàtic, a la
24 vegada que facilitarà la innovació i la investigació en energies més netes amb el
25 consegüent increment de creació d'empreses i de llocs de treball (24 milions de
26 llocs de treball d'aquí al 2030, segons informe de l'OIT). Per tant, aquesta
27 transició és una oportunitat clau perquè Catalunya sigui un país atractiu per a les
28 inversions, competitiu, resilient als canvis i esdevingui un país capdavanter en
29 generació d'energia renovable i en la recerca i la innovació tecnològica energètica
30 capaç de donar els serveis necessaris a tota la activitat econòmica i societat de
31 forma permanent.

32 33 **5. L'economia circular**

34
35 L'actual model econòmic ens ha portat a greus crisis econòmiques i ambientals
36 (esgotament recursos naturals, contaminació, crisi climàtica...) agreujant els
37 conflictes socials. Per tant, és necessari i urgent fer una transició cap a un nou
38 model d'economia circular que estableixi noves formes de producció, i d'un
39 consum racional que ens permeti desenvolupar-nos com a societat inclusiva, més
40 justa i igualitària en un planeta viu i amb recursos naturals que es puguin
41 regenerar i continuar sustentant la vida de totes les persones. Els recursos
42 naturals són limitats i no cobriran la demanda futura (de fet, a 11 de juliol ja vam
43 superar la capacitat de regeneració del planeta, que vol dir que ja hem consumit
44 els recursos que el planeta és capaç de regenerar en un any) i perquè les

1 externalitats de l'actual model econòmic no les podem seguir assumint sense
2 comprometre el desenvolupament de la societat actual i de generacions futures.

3
4 La UGT de Catalunya és plenament conscient d'aquesta situació i l'única resposta
5 és fer la necessària transició cap a un nou model circular que ha de comportar un
6 canvi profund en la base de la nostra societat i a tots els nivells, ja que es tracta
7 d'un tema transversal a totes les polítiques, inclosa la fiscal. Aquesta transició en
8 què ja estem immersos, es donarà i s'està donant no sense esforç per totes les
9 parts, però entenem que com a sindicat no ens n'hem de desentendre i hem de
10 respondre a les noves necessitats, implicant-nos-hi i sent motor de canvi en
11 aquest procés.

12
13 A Catalunya cal començar per impulsar i potenciar sectors econòmics estratègics
14 que han de ser la base del nou model.

15
16 Des de la perspectiva de l'ocupació, aquesta transició modificarà profundament el
17 mercat laboral, generant noves oportunitats per als treballadors i treballadores. Es
18 crearan nous llocs de treball, també se'n destruiran i altres es transformaran. Hi
19 haurà sectors i regions, especialment els que depenen d'indústries intensives en
20 carbó, que es veuran més afectats que altres. Tots aquests fet generaran
21 conflictes alhora que reptes (transformació i reconversió de grans sectors
22 econòmics (construcció, energètic, transport...). En aquest sentit, cal dir que
23 aquesta transició només serà efectiva si impliquem a tot el conjunt de la societat i
24 ningú no en queda exclòs. En cas contrari, el conflicte social que es generarà
25 endarrerirà un procés que necessitem fer amb urgència, que incrementi l'ocupació
26 de qualitat però que alhora respecti l'entorn en el marc d'un desenvolupament
27 més sostenible.

28
29 Per tant, la labor sindical és especialment important per anticipar-se a aquestes
30 tendències i a l'impacte entre treballadors i treballadores:

- 31 • Sensibilització i informació social perquè son actors principals i han de ser part
32 activa en aquesta transició cap a un canvi en els béns i la forma de consumir.
33 Més sensibilització i informació davant tots aquest reptes han de contribuir a
34 estimular la demanda i la preferència de productes fabricats de forma
35 responsable.
- 36 • Aplicació immediata de noves tecnologies ja existents i que no s'estan aplicant
37 per manca de recursos, falta de subvencions i de desenvolupament de
38 mecanismes de finançament públic-privat.
- 39 • Visualitzar l'economia circular com una eina potent de competitivitat
40 empresarial i, per extensió, del territori i les economies locals, amb capacitat
41 d'impulsar sectors emergents (provinents de noves necessitats als territoris)
42 que són capaços de generar nova ocupació estable i de qualitat.
- 43 • Transversalitat en totes les polítiques, contribució de tots els sectors: transició
44 cap a un model energètic eficient i economia baixa en carboni (economia que

1 emet el mínim possible de gasos d'efecte hivernacle); nou sistema fiscal
2 coherent substitutiu de l'actual, no complementari (atès que hi han moltes
3 incoherències: de vegades se subvencionen dues activitats contradictòries,
4 s'ha de penalitzar el malbaratament i d'incentivar l'aprofitament).

- 5 • Dissociar el creixement econòmic de la degradació mediambiental i la
6 generació de residus, tal com ens estan marcant les directrius europees.
- 7 • Participar activament en la governança i la planificació d'aquestes polítiques a
8 tots els nivells i reclamar mitjançant el diàleg social que aquesta transició
9 s'acompanyi i generi més igualtat i més justícia social. El diàleg social ha de ser
10 l'eina principal de consens i recerca de solucions per negociar mesures
11 concretes de suport als territoris, sectors i indústries afectades, i a les
12 treballadores i treballadors més vulnerables. Hem d'anticipar-nos als canvis
13 importants.
- 14 • Capacitar els responsables sindicals, delegats i delegades i responsables de
15 negociacions perquè puguin desenvolupar plans d'acció sindical que serveixin
16 de suport i d'impuls per desenvolupar l'economia circular a les seves empreses.
- 17 • Figura del delegat o delegada de medi ambient a les empreses, que contribuirà
18 de forma activa en aquesta transició cap a un nou model més sostenible.
- 19 • Els treballadors i treballadores a llarg de la seva vida professional hauran
20 d'anar adquirint noves competències, ja que es tracta d'un procés dinàmic de
21 transició que s'anirà nodrint de noves necessitats per ser contínuament
22 competitiu i els sindicats, en aquest sentit, haurem d'estar a l'altura d'aquest
23 ràpids processos de canvi per garantir l'ocupabilitat.

24 25 **6. El coneixement i la innovació al servei de la societat**

26 27 **Reivindicar la necessitat d'inversió en el sector de recerca**

28
29 La UGT de Catalunya reivindicuem un canvi de model productiu basat en una
30 política industrial, amb més inversió en innovació, formació i coneixement.
31 Apostem per un model productiu més equilibrat i sostenible, que aposti pels
32 sectors de més valor afegit i ocupació de qualitat.

33
34 En aquest sentit, reivindicuem la necessitat d'inversió en el sector de la recerca,
35 sector que actualment no rep les inversions necessàries i en el qual els seus
36 treballadors i treballadores es troben en situació de precarietat i sense regulació a
37 través de conveni col·lectiu sectorial.

38
39 La recerca és un sector clau per a l'economia i la societat del país: és motor
40 econòmic, és competitiva internacionalment, produeix progrés tecnològic, sanitari,
41 etc. Un sector clau que es tradueix en molts llocs de treball, però que actualment
42 té condicions molt disperses. Ara bé, l'alta temporalitat, la falta d'estabilització i la

1 manca de sous dignes i d'incentius ha provocat un dels problemes endèmics del
2 sector: la fuga de cervells.

3
4 La UGT de Catalunya exigirem més inversió i el compliment dels compromisos de
5 creació d'un conveni sectorial per a la recerca. Els treballadors i les treballadores
6 no poden esperar més.

7
8 La UGT de Catalunya apostem per un sistema en què la recerca, en els diferents
9 centres, siguin universitaris o no, compti amb la dotació econòmica necessària per
10 garantir la qualitat de l'ocupació dels professionals que hi treballen, així com la
11 dotació en mitjans materials i humans que la nostra societat necessita per situar-
12 se al capdavant de les societats més avançades en investigació i recerca.

13
14 La UGT de Catalunya hem format part activa en el Pacte per la Societat del
15 Coneixement, pacte que va néixer a petició del govern amb la vocació de la
16 millora del sistema de recerca, però que necessitarà un aprofundiment seriós en
17 el moment en què els recursos econòmics necessaris per a la seva implementació
18 estiguin disponibles. En cas contrari, com ha passat altres vegades, el pacte
19 quedarà només per als papers.

20 21 ***La formació professional: recerca i innovació***

22
23 El món de la formació professional aposta clarament per l'excel·lència formativa.
24 Una mostra d'això són els centres integrats, sorgits arrel de l'obligació d'integrar
25 els sistemes de formació professional (reglada, ocupacional i contínua).

26
27 Els centres integrats i els centres de referència han de ser el referent de la
28 qualificació i requalificació de les persones i, per tant, han de desenvolupar
29 programes corresponents a la formació professional inicial, cicles formatius, i a la
30 formació professional per l'ocupació, unitats de competència i certificats de
31 professionalitat. Un centre integrat també ha de dur a terme projectes de recerca,
32 innovació i desenvolupament, i fer difusió de les experiències i de les sinergies entre
33 el territori, els sectors i les empreses.

34 35 **Compra pública innovadora (CPI)**

36
37 L'estratègia Europa 2020 per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador
38 aposta per una economia basada en el coneixement i la innovació, amb un ús
39 més eficaç dels recursos i que sigui més competitiva, amb un alt nivell d'ocupació i
40 buscant cohesió social i territorial. La directiva 2014/24 assenyala, en el seu
41 considerant segon, que la contractació pública té un paper clau en l'Estratègia
42 Europa 2020.

1 La contractació pública innovadora és una nova manera de contractar per
2 respondre a les necessitats que no troben solucions en els processos ordinaris.
3 Però no només això, es tracta d'utilitzar els diners públics per comprar el que
4 necessitem, procurant fer la despesa aconseguint una millor relació qualitat-preu
5 per assolir els nostres objectius de millorar i satisfer les necessitats de la
6 ciutadania potenciant la innovació i la sostenibilitat. Aquesta necessitat de millorar
7 la relació qualitat-preu està recollida a la Llei de contractes del sector públic
8 9/2017.

9

10 A més, la CPI defineix de manera oberta els reptes i necessitats a solucionar i
11 ofereix al mercat la possibilitat d'explicar com resoldre el problema, ja sigui amb
12 solucions existents o no. Per tant, té una funció dinamitzadora de l'economia,
13 estimulant la creació de nous mercats locals, nous productes, nous mètodes de
14 producció o noves maneres d'organització o subministrament i prestació de
15 serveis a les administracions públiques i a la ciutadania.

16

17 Les administracions públiques, per tant, poden posicionar-se com a tractor
18 d'innovació del mercat i banc de proves de les seves compres en adquirir els
19 resultats de la investigació i no pas subvencionar proves pilot que sovint troben
20 dificultats per escalar-ne l'impacte.

21

22 Els avantatges pel mercat i la indústria són evidents, les administracions
23 públiques poden fomentar empreses i pimes innovadores, però anant amb compte
24 perquè aquestes empreses també promoguin els valors en matèria social,
25 ambiental i innovadors recollits en la Llei de contractes del sector públic, ja que
26 aprofiten el mercat públic català com a primera clientela de referència.

27

28 Però, a més, la CPI ha de tenir un paper important d'autofinançament del sistema
29 d'innovació i recerca públic, buscant part d'aquestes solucions innovadores en els
30 centres públics de Catalunya. Per tant, la UGT reivindicuem que no quedi
31 circumscrita solament a les solucions del mercat, sinó que potenciï els centres
32 públics d'innovació i recerca i les universitats públiques, que generalment no
33 disposen dels recursos necessaris per desenvolupar la seva labor.

34

35 **7. Reequilibri i cohesió territorial**

36

37 La UGT tenim clar que fer una gestió correcta del territori és essencial per garantir
38 la seva cohesió i competitivitat. El territori és la unitat d'acció i l'eix central on es
39 desenvolupa qualsevol activitat econòmica, per tant, cal dotar-lo
40 d'infraestructures, serveis i activitats econòmiques suficients i adaptades al seu
41 entorn per evitar la imparable despoblació que està patint.

42

43 Les zones rurals componen el 75% dels municipis catalans. El 2018, dotze de les
44 quaranta-dues comarques de Catalunya van perdre població i, entre els anys

1 2016 i 2017, es van perdre 7.970 habitants als pobles rurals, mentre que els
2 municipis urbans van guanyar 55.694 noves persones residents.

3

4 Aquesta despoblació es produeix per la falta d'oportunitats laborals, de serveis
5 públics, d'infraestructures de comunicació i connexions de telecomunicacions com
6 la fibra òptica que, a més, aprofundeix la bretxa digital existent i situa la població
7 rural en desavantatge per adaptar-se i afrontar la imparable digitalització de la
8 societat i de l'economia.

9

10 La comissió interdepartamental creada per la Generalitat de Catalunya l'any 2017
11 no té una continuïtat i, per tant, no trobarà solucions a aquesta greu problemàtica.
12 Volem un model de desenvolupament territorial sostenible, en coherència amb el
13 desenvolupament de l'Agència Urbana de Catalunya, amb una planificació de
14 l'entorn d'acord a les seves característiques físiques, econòmiques, culturals i
15 socials. Volem Plans de desenvolupament territorial integrals que planifiquin un
16 ordenament vertebrat, equilibrat, interconnectat, amb qualitat ambiental i amb tots
17 els serveis necessaris perquè totes les persones que en hi viuen puguin fer-ho de
18 forma digna i decent, i evitar així la deslocalització i la despoblació.

19

20 D'altra banda, ja actualment, els territoris no reuneixen les condicions adequades
21 (resiliència) per mantenir la seva activitat davant la nova situació climàtica. La
22 vulnerabilitat dels serveis públics i de les activitats econòmiques davant aquest
23 fenomen és molt elevada. El canvi climàtic és una amenaça per al benestar de les
24 persones, el patrimoni construït, l'activitat econòmica, els sistemes urbans i els
25 sistemes naturals. Per tant, és necessari i essencial establir plans de reactivació
26 territorials amb diversificació d'activitats econòmiques sostenibles per a la
27 vertebració del territori i el desenvolupament rural.

28

29 La UGT de Catalunya exigim l'articulació de mecanismes per afrontar les
30 situacions de crisi que afecten el teixit productiu, que és estratègic per al seu
31 arrelament al territori i que suposen, en la majoria de les ocasions, un mal
32 irreparable. Aquests processos s'han d'afrontar amb alternatives reals de
33 generació de noves oportunitats i llocs de treball que estabilitzin la població evitant
34 l'èxode de les zones rurals.

35

36 D'altra banda, la UGT de Catalunya fomentarà també la cohesió territorial, amb
37 actuacions encaminades a establir nexes d'unió entre els seus membres
38 mitjançant una (gestió del territori) planificació física i econòmica que respecti la
39 seva diversitat i particularitats. Respectarà també el medi ambient i la igualtat
40 d'oportunitats, amb objectius de millorar la competitivitat, l'equilibri territorial i
41 social. En aquest sentit, el medi ambient ha d'esdevenir l'eix vertebrador essencial
42 per garantir un desenvolupament territorial equilibrat, competitiu i sostenible,
43 sense perdre la seva identitat com a territori.

44

8. Una banca pública al servei de les persones

Des de l'inici de la crisi i l'esclat de la bombolla immobiliària, el sector financer, un dels grans responsables de la incidència de la crisi a Espanya, ha portat a terme una profunda transformació que ha tingut i continua tenint greus conseqüències per a la societat en general i per a l'ocupació en particular.

Des de 2008 s'han perdut entitats bancàries per fusions, absorcions, etc., deixant una situació d'oligopoli preocupant. A més, la reducció d'entitats ha vingut acompanyada d'una pèrdua de llocs de treball de més d'un terç, amb gairebé cent mil treballadors i treballadores menys des de 2008, i un tancament d'oficines bancàries de gairebé el 40%, amb la repercussió que això té per al servei i per a l'exclusió bancària. A això, se suma el cost que ha suposat per al contribuent el sanejament d'entitats amb diners públics.

Tot això ha passat per la inexistència d'una regulació i supervisió més exigent. Cal un sistema financer estable, més i millor regulat i, atès el seu caràcter global, el seu control ha d'exercir-se amb més rigor i sota un prisma internacional. Tot això, a través d'un correcte disseny institucional, dotat d'instruments democràtics en la gestió que garanteixin la total transparència del sistema. Per això, la UGT proposem la creació d'un mecanisme de control eficient, que impedeixi la comptabilitat creativa i l'assumpció de riscos i endeutaments excessius; l'establiment d'un sistema efectiu de regulació i supervisió, que ha de ser públic i coordinat a escala internacional, amb poder sancionador per als incompliments; incrementar la protecció i seguretat de la ciutadania enfront de les entitats financeres i marcar unes directrius per evitar l'abús. Juntament amb això, cal establir mecanismes de control que anticipin situacions de risc, de manera que els deutes privats derivats de les males pràctiques de les entitats no tornin a eixugar-se amb càrrec al contribuent i, en el seu cas, garantir la devolució de tots els fons públics i garantir l'orientació de les inversions a impulsar l'economia productiva i no l'especulativa.

A més de crear aquestes mesures de control cap al sistema financer privat, la UGT reivindicuem la necessitat de crear una banca pública amb capacitat d'intervenir en el mercat financer, que estigui al servei de les persones i no del capital. D'aquesta manera s'evitaran els abusos i les actuacions especulatives del sector financer i es podrà fer front a les necessitats financeres del sector productiu i de la ciutadania, es podrà prestar un servei bancari necessari però absent en l'actualitat per a un importantíssim nombre de ciutadans i ciutadanes, acabant així amb el problema de la falta de servei a determinades zones, es crearà ocupació de qualitat i es tornarà a donar el servei que la ciutadania requereix.

1 **9. Política d'ajuts públics a les empreses**

2
3 Els pressupostos públics han de servir per dinamitzar l'activitat econòmica de les
4 empreses, però sovint veiem com les ajudes públiques només obeeixen a
5 finalitats empresarials i en moltes ocasions no repercuteixen en el manteniment
6 de l'ocupació ni en la creació de llocs de treball de qualitat.

7
8 Per tenir una garantia de retorn d'aquest valor de les ajudes públiques a la
9 societat, la UGT de Catalunya creiem que caldria demanar, a les empreses que
10 sol·licitin acollir-se a qualsevol programa públic de finançament, una memòria
11 sobre les polítiques de RS de l'empresa i els ODS de l'Agenda 2030.

12
13 Convé recordar que les empreses que vulguin gestionar correctament la seva
14 responsabilitat social han de potenciar, entre altres, accions en els cinc àmbits
15 següents: bon govern, econòmic, laboral, ambiental i social, d'acord amb el marc
16 de referència de la responsabilitat social a Catalunya del Consell de Relacions
17 Laborals de Catalunya.

18
19 S'ha d'afavorir l'accés a ajudes públiques de finançament a les empreses que
20 siguin socialment responsables. Per exemple:

- 21 • Les que puguin acreditar bones pràctiques de RS, com pot ser tenint-les
22 registrades en el Directori RSCat del Consell de Relacions Laborals de
23 Catalunya.
24 • Les empreses que incorporin la responsabilitat social en les seves estratègies i
25 incloguin bones pràctiques en els diferents àmbits, especialment com a
26 mecanisme per potenciar unes relacions laborals de més qualitat i estables.
27 • Les que promoguin l'RS com un conjunt de polítiques transversals que, des del
28 nucli de la mateixa activitat empresarial, es traslladin als diferents processos i
29 sistemes de gestió, per crear valor afegit.

30
31 Especialment sensibles són les ajudes públiques vinculades a la
32 internacionalització. Hem d'aconseguir que la responsabilitat social es converteixi
33 en un atribut que acompanyi les empreses catalanes en els seus processos
34 d'internacionalització per identificar Catalunya com un territori compromès amb la
35 responsabilitat, la cohesió social i unes relacions laborals de qualitat.

36
37 En els pròxims anys seran particularment importants les ajudes públiques a
38 l'automatització i la indústria 4.0, i s'hauria de demanar una memòria sobre
39 l'impacte en l'ocupació que pot tenir la implementació de la tecnologia en
40 l'empresa i l'acompanyament amb mesures per minimitzar-lo (formació,
41 requalificació, recol·locació...).

42
43 Per tant, les ajudes a les empreses cal estructurar-les en quatre àmbits, però
44 sempre amb l'objectiu del manteniment i/o creació de llocs de treball i en

1 empreses socialment responsables. Aquests àmbits són: subvencions, crèdit,
2 capital de risc i ajuts puntuals de liquiditat.

3
4 Les subvencions han de ser reintegrables, vinculades a un condicionant que
5 obligui l'execució de la inversió i el manteniment durant un temps determinat, però
6 que en cas d'incompliment portin a la pèrdua del caràcter de subvenció i es
7 converteixin en un crèdit exigible.

8
9 Respecte al crèdit, que cal prioritzar per sobre de les subvencions, si bé ha de ser
10 en millors condicions que les que ofereix el mercat (crèdit tou) cal garantir el seu
11 retorn i, en tot cas —i es donarà per vençut— exigible immediatament en el cas
12 de deslocalitzacions.

13
14 En determinats casos cal que la Generalitat entri transitòriament en el capital
15 d'una empresa ordinària (no empresa pública) amb una participació minoritària de
16 capital risc, per donar suport a projectes que es considerin de futur, estratègics,
17 que aportin un valor afegit especial i una ocupació de qualitat especial.

18
19 Pel que fa als ajuts puntuals de liquiditat, resulta necessari que la Generalitat
20 disposi d'algun instrument per facilitar liquiditat en moments puntuals de
21 tancament del crèdit, que evitin problemes importants d'ocupació en una comarca
22 o localitat concreta.

23
24 La Generalitat de Catalunya, en atorgar aquests ajuts, ha d'assegurar-se l'accés
25 als títols de propietat d'allò que ajuda a finançar, siguin inversions materials o
26 immaterials (R+D+i, patents, marques, models d'utilitat, programes TIC, etc.), de
27 forma que si finalment l'empresa no prospera o es deslocalitza, la Generalitat
28 pugui utilitzar aquests actius en una altra proposta inversora.

29 30 **CAPÍTOL 7 – JUSTÍCIA CLIMÀTICA. CAP A UNA TRANSICIÓ JUSTA**

31 32 **1. Afrontar l'emergència climàtica amb la creació d'ocupació estable i de** 33 **qualitat**

34
35 Fer front a l'actual situació d'emergència climàtica en què ens trobem és crucial
36 per a l'interès econòmic, social i ecològic de tots els pobles del món, però també
37 per a Catalunya, que es troba en la regió mediterrània, altament vulnerable als
38 efectes de l'increment de temperatura. Si volem llegar als nostres fills un món
39 sostenible i fer factible que es compleixin els objectius socials i de
40 desenvolupament que ens hem fixat, calen mesures d'acció ambicioses i
41 immediates centrades en la mitigació i en l'adaptació a l'escalfament global del
42 planeta.

1 El canvi climàtic ja és una realitat amb evidències en el nostre entorn més
2 immediat. El model de societat actual, basat en combustibles fòssils,
3 desencadena l'emissió d'un nivell de gasos d'efecte hivernacle (GEH), que el
4 nostre planeta ja no pot compensar o neutralitzar per mantenir una estabilitat i
5 equilibri en el clima del nostre territori.

6
7 La Cimera de les Nacions Unides sobre el Canvi Climàtic a Madrid (COP25) i, per
8 tant, els països que més han contribuït a l'origen del problema, no ha assumit la
9 situació d'emergència climàtica com una prioritat urgent, ja que ha acabat sense
10 establir compromisos ambiciosos ni accions polítiques contundents al respecte.
11 S'han ignorat les recomanacions de la comunitat científica i tampoc s'han escoltat
12 les necessitats al respecte de la societat civil, que reclama una acció immediata i
13 clara. Mentrestant, encara que ens quedem sense temps real per frenar les pitjors
14 conseqüències de l'escalfament global, les emissions de gasos d'efecte
15 hivernacle continuen augmentant, tant a Catalunya com a tot el planeta. No s'han
16 concretat plans ni compromisos per complir l'Acord de París per no superar els
17 1,5 graus d'increment mitjà de temperatura al planeta i, per tant, les reduccions de
18 gasos d'efecte hivernacle seguiran sent voluntàries. La UE sí que està fixant
19 percentatges de reducció de les emissions amb escenaris fins al 2020, fins al
20 2030 i fins al 2050.

21
22 La UGT de Catalunya tenim clar que aquesta situació només es pot afrontar
23 exitosament de forma conjunta implicant-hi tota la societat i amb l'esforç dels
24 grans motors de la societat. Per aquest motiu treballem en sinergia amb
25 l'administració, els sectors econòmics, actors territorials i els agents socials d'una
26 banda de forma institucional, reclamant polítiques actives, immediates i
27 ambicioses i de l'altra, amb projectes europeus reals en els territoris que facin
28 front a aquesta greu situació.

29
30 Aquesta situació l'hem d'abordar com un repte per millorar l'eficiència en els
31 processos productius perquè siguin menys intensius en la utilització d'energia i de
32 recursos naturals. Per tant, estem davant un procés de canvi que ha d'obrir noves
33 oportunitats generadores d'ocupació estable i de qualitat. Molts factors han de
34 contribuir en crear oportunitats de negocis derivats de noves necessitats que han
35 d'atreure finançament privat i, per extensió, crear ocupació de qualitat:

- 36 • S'ha d'invertir en sectors generadors d'ocupació que redueixin l'impacte de les
37 activitats productives en el medi ambient garantint la qualitat de l'ocupació i els
38 drets laborals; sectors com la gestió de residus alimentaris, matèries primeres
39 crítiques, residus industrials i miners, consum, compra pública, reutilització
40 d'aigües, fertilitzants, ecodisseny de productes, etc.
- 41 • Impulsar i finançar la investigació i projectes innovadors amb inversions
42 públiques i privades és un punt irrenunciable per promoure la competitivitat de
43 les empreses i a Catalunya.

2. Transició justa, l'eina clau per assolir més justícia ambiental i social

Quan parlem de justícia climàtica i social, considerem que el canvi climàtic no és una qüestió exclusivament ambiental, sinó que es tracta d'un tema d'ètica social que ha de tenir una resposta d'acció política decidida i contundent. Les persones i els col·lectius més vulnerables són els que pateixen en major grau les repercussions del canvi climàtic, encara que són els que menys han contribuït en generar-lo. En aquest sentit, ens trobem amb una desproporció en les repercussions negatives del canvi climàtic alhora que les responsabilitats no poden ser les mateixes per a tothom: la responsabilitat i la capacitat han de ser els principis que han de regir la distribució de la càrrega (d'acció) als diferents països.

En aquest sentit, la UGT creiem necessari actuar de forma transversal i cohesionada. Tenim una oportunitat clau per accelerar la transició cap a un model de societat més just, més eficient i, per tant, sostenible i més competitiu en tots els seus àmbits.

Com a sindicat, estem preocupats i volem que l'adaptació de la indústria en aquest procés de lluita i adaptació sigui positiu per als treballadors i treballadores, així com per al conjunt de la ciutadania. D'aquesta forma sabem que és necessari actuar de forma decidida i urgent i que cal adaptar-nos a aquest nou escenari definint i prioritzant actuacions a curt, mitjà i llarg termini, ja que no prendre mesures suposarà una amenaça per a la seguretat i l'estabilitat social. Per aquest motiu, hem de treballar conjuntament administracions, agents socials i econòmics per establir plans i estratègies encaminades cap a una transició justa.

El sindicalisme europeu ha desenvolupat el concepte de transició justa, que ha d'incloure una sèrie de polítiques i mesures que garanteixin que el resultat de l'evolució cap a una economia més sostenible ambientalment tingui com a resultat més cohesió i justícia social. Els programes educatius i de formació per a l'ocupació han de capacitar les persones, incidint en joves i dones, perquè es beneficiïn de les noves oportunitats d'ocupació derivades de noves necessitats socials vinculades a l'economia circular i a un desenvolupament sostenible i de qualitat per a tota la societat. I s'han de facilitar totes les adaptacions que siguin necessàries per a la permanència en el mercat de treball. En aquest sentit, s'ha d'incloure el diàleg social a tots els nivells per fer totes les treballadores i treballadors protagonistes del canvi productiu i dels seus llocs de treball i les seves professions, garantint en la negociació col·lectiva la participació en les decisions a prendre en el camí cap a la sostenibilitat, en l'organització i l'accés de la formació per a l'ocupació. Cal establir també continguts de protecció social per garantir un treball saludable i segur a tot el món, així com protecció específica per a les treballadores i treballadors d'activitats que s'han de reconvertir o en algun cas, abandonar.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

En aquest sentit, el moviment sindical té responsabilitat en acompanyar aquesta transformació i ser copartícip perquè treballadors i treballadores i ciutadania es beneficiïn d'aquest canvi. Aquesta transició no ha de tractar d'un repartiment de sacrificis, la UGT de Catalunya vetllarà perquè sigui una distribució justa d'oportunitats.

No es tracta d'una pugna entre futurs llocs de treball verds estables i de qualitat i dels llocs de treball actuals que encara no han incorporat el vessant sostenibilista, no hem d'escollir, sinó acompanyar a reconvertir els existents amb un canvi progressiu, recolzats per polítiques públiques de reconversió, formació i capacitació que desenvolupin les capacitats adequades per a tots els nivells i per a tots els llocs de treball.

La transformació industrial i la reconversió dels sectors afectats són fonamentals per aconseguir un futur sense emissions de carboni. Aquesta transformació s'ha de dur a terme amb un diàleg entre totes les parts implicades i amb els treballadors i les treballadores en el lloc de treball i en el marc dels plans nacionals per a la transició climàtica, energètica, econòmica, de consum, industrial i territorial.

Aquest acompanyament a la reconversió d'activitats industrials s'ha de fer amb polítiques de transició justa. No hem d'oblidar que l'Estat espanyol va signar el 2018 la "Declaració de Silesia sobre Solidaritat i Transició Justa" amb l'objectiu de transformar els sectors econòmics associats a la descarbonització de les economies, protegint i generant més ocupació.

La indústria de la construcció i el turisme són sectors clau de la nostra economia i han sofert greument les conseqüències de la crisi. Per aquest motiu, com a sindicat hem de ser especialment garants i vigilants en la negociació i l'aplicació de la transició justa en aquests sectors:

- Negociar una transició justa amb les màximes garanties per a treballadores i treballadors i per als territoris, i això vol dir que cap treballador o treballadora quedi fora d'aquest nou model i pugui tenir una vida digna. Vetllar per dinamitzar i reconvertir sectors i aquells territoris que tinguin activitats econòmiques afectades per la transició.
- Garants/vigilants en les noves inversions per a la reconversió de sectors i creació d'altres de nous per a noves necessitats, competències o prioritats del mercat.
- Essent part activa en el diàleg entre les parts perquè aquesta transició es desenvolupi en les condicions més adequades.
- Participant activament en el desenvolupament de nous sectors estratègics que generin més ocupació més estable i de més qualitat invertint en la innovació com a factor de competitivitat.

1
2 Una transició justa cap a una economia baixa en carboni és possible i necessària,
3 i pot fer de les mesures d'acció en l'àmbit del clima un motor de creixement
4 econòmic sostenible i de progrés social.

5
6 La protecció del medi ambient és essencial per al benestar del país i de les
7 persones. La contaminació de l'aire és, des de fa temps en moltes ciutats, un greu
8 problema que pateixen les persones (la contaminació ambiental causa 800.000
9 morts anuals a Europa, 600 a la ciutat de Barcelona). Solucionar tots aquests
10 problemes ambientals i d'altres, com la gestió dels residus, requereix nous
11 serveis, noves empreses i, per tant, nova mà d'obra.

12 13 **3. Agenda urbana**

14
15 La Nova Agenda Urbana es va aprovar en la Conferència de les Nacions Unides
16 sobre l'Habitatge i el Desenvolupament Sostenible (Hàbitat III) celebrada a Quito
17 (l'Equador), el 20 d'octubre de 2016. Representa un ideal comú per aconseguir un
18 futur millor i més sostenible, en el qual totes les persones gaudeixin d'igualtat de
19 dret i d'accés als beneficis i oportunitats que les ciutats poden oferir.

20
21 La Nova Agenda Urbana presenta un canvi de paradigma basat en la ciència de
22 les ciutats; estableix normes i principis per a la planificació, construcció,
23 desenvolupament, gestió i millora de les zones urbanes en els seus cinc pilars
24 d'aplicació principals: polítiques urbanes nacionals, legislació i normatives
25 urbanes, planificació i disseny urbà, economia local i finances municipals i
26 implementació local. Incorpora un nou reconeixement de la correlació entre la
27 bona urbanització i el desenvolupament, subratllant vincles entre la bona
28 urbanització i la creació d'ocupació, les oportunitats de generar mitjans de
29 subsistència i la millora de la qualitat de vida. Això posa més de relleu la connexió
30 amb l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, sobretot en el seu
31 Objectiu 11, de ciutats i comunitats sostenibles.

32
33 A Catalunya, els Acords de Govern GOV/42/2107 i GOV/126/2017 recullen el
34 compromís amb l'Agenda Urbana, i es va constituir el dia 5 de novembre de 2018.

35
36 En el document de declaració es contextualitza la importància que té a Catalunya
37 la regió metropolitana, quant a població i activitat econòmica, i com a nivell
38 territorial el 77% del PIB està concentrat en vuit comarques amb economies no
39 agràries. L'Agenda Urbana és necessària per transformar el procés d'urbanització
40 que s'intensificarà en els propers anys plantejant problemes de sostenibilitat,
41 habitatge, infraestructures, serveis bàsics, seguretat alimentària, salut, educació,
42 treballs dignes, seguretat i recursos naturals.

43

1 La UGT de Catalunya creiem que aquesta Agenda Urbana s'ha d'elaborar amb la
2 participació activa del nostre sindicat per aprofundir en plans concrets en temes
3 tan transversals com la sostenibilitat social, mediambiental i econòmica, benestar,
4 qualitat urbana, prosperitat, dimensió territorial, millora de la governança,
5 mobilitat, transport, qualitat de l'aire, energia, habitatge adequat i assequible,
6 infraestructures, construcció, urbanisme, etc. Per tant, participarem de manera
7 activa en aquells fòrums que es creïn per aprofundir en aquests objectius, que són
8 fonamentals per millorar la qualitat de vida i l'entorn dels ciutadans i ciutadanes i
9 per a la creació d'ocupació amb drets.

10 11 **CAPÍTOL 8 – UN SINDICAT INNOVADOR I FORT**

12 13 **1. Definició del model sindical**

14
15 Els valors tradicionals del nostre sindicat estan plenament vigents. La igualtat,
16 com a element clarament diferenciador del pensament progressista, junt amb els
17 de justícia, llibertat i solidaritat, són principis bàsics per a la UGT de Catalunya.

18
19 La UGT de Catalunya s'adapta als canvis sense renunciar als seus principis: la
20 millora de les condicions de treball, el desenvolupament econòmic, la redistribució
21 de la riquesa, el progrés social i cultural, des d'un clar model socialdemòcrata.

22
23 Actualment, les organitzacions com la nostra, conformadores dels moviments
24 socials, som qui millor analitzem i representem la voluntat de la ciutadania, amb
25 preferència sobre qualsevol altra forma organitzativa.

26
27 De fet, les organitzacions sindicals, que han evolucionat amb la societat en què
28 estan inscrites, han ampliat els seus àmbits d'actuació i en aquest sentit, la UGT
29 de Catalunya és present en tots els escenaris socials.

30
31 Per això, la UGT de Catalunya és un sindicat de classe, d'orientació socialista,
32 amb una trajectòria inequívocament antifeixista, feminista, plural, autònom i
33 nacional, que conforma l'esquerra social, sense que això comporti
34 necessàriament una adscripció partidista i que, des del principi de la lluita de
35 classes, utilitza la concertació i mobilització com a mètode d'avenç per millorar les
36 condicions de treball i de vida de la classe treballadora. Al mateix temps és un
37 sindicat obert, participatiu, multiètnic i internacionalista, integrador i representatiu
38 de la diversitat social i compromès amb la defensa del medi ambient.

39 40 **Sindicat de classe, d'orientació socialista, autònom i nacional**

41
42 La UGT de Catalunya és un sindicat de classe que agrupa tots els treballadors i
43 treballadores, sigui quina sigui la seva procedència i règim laboral, per lluitar en
44 favor d'una societat més justa i solidària.

1 El model de progrés social i cultural que defensem per a la nostra societat és el
2 que permet definir la UGT de Catalunya com un sindicat d'orientació socialista,
3 compartint aquest model amb aquelles organitzacions socials i polítiques que, en
4 termes generals, defensin projectes progressistes i catalanistes semblants.

5
6 La UGT de Catalunya es defineix com a sindicat nacional, per ser part fonamental
7 de la societat en què està incardinat, compromès amb la defensa de la seva
8 composició política, social i cultural.

9
10 La defensa de l'autonomia sindical, entesa com el sotmetiment de les decisions
11 del sindicat a la voluntat dels seus afiliats i afiliades, els seus delegats i
12 delegades, és una condició fonamental per exercir la nostra funció d'element
13 vertebrador de la societat civil i canalitzadora de les reivindicacions dels
14 treballadors i treballadores, tant a dins com a fora del centre i del lloc de treball.

15 16 **Sindicat democràtic, solidari i participatiu**

17
18 Les organitzacions sindicals històricament ens hem constituït com una gran xarxa
19 social, que hem basat el nostre funcionament i la nostra força en la democràcia
20 interna, el foment de la participació i la solidaritat. Hem de ser conscients de la
21 nostra fortalesa com a col·lectiu, fortalesa que hem d'aprofitar per aconseguir
22 millores tant en la nostra qualitat de vida com a ciutadans i ciutadanes com en la
23 consecució d'una societat d'acord amb els valors de justícia, llibertat i solidaritat.

24
25 Una organització que vulgui preservar el contacte amb els treballadors i les
26 treballadores als centres i llocs de treball ha de recórrer permanentment al debat i
27 al consens, i per a això es necessiten estructures democràtiques, participatives,
28 poc burocràtiques, atractives i eficients.

29
30 Al mateix temps, els nostres representats i representades requereixen que se'ls
31 tingui present en tot moment i que se'ls consulti, prèviament a la presa de
32 decisions, sobre les qüestions que els afecten o que tenen repercussió en les
33 seves condicions de treball i el seu futur professional, aprofitant les oportunitats
34 que ens donen les TIC i els canvis que s'han produït en l'àmbit social.

35
36 La diversitat d'idees, pensaments i opinions que hi ha en la nostra organització és
37 fonamental per avançar en la consecució de la veritable fortalesa sindical i
38 estructural. Les formes de pensar, de debatre, d'opinar i fins i tot de comportar-se
39 dins la UGT de Catalunya, han de ser un model de tolerància, de respecte a les
40 diferents opinions i un model de servei a les treballadores i als treballadors, així
41 com una forma d'entendre la convivència i la participació democràtiques. La UGT
42 és un sindicat que respecta totes les opinions personals dels afiliats i les afiliades i
43 que fomenta, al seu si, la participació de les minories.

1 Com a sindicat de classe, democràtic i participatiu, estem oberts al diàleg amb
2 altres organitzacions. Un diàleg que ha de basar-se en el respecte mutu i en el
3 respecte a la identitat de cadascú. Des de la pròpia identitat de la UGT de
4 Catalunya, hem de ser flexibles per aconseguir estratègies sindicals comunes que
5 permetin millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores i les
6 condicions de vida dels ciutadans i ciutadanes.

8 **Sindicat arrelat al territori i al teixit econòmic de Catalunya**

10 La implantació dels nostres i les nostres representants, persones afiliades de la
11 UGT de Catalunya, presents en totes les comarques del territori —des de les
12 comarques metropolitanes més poblades fins a les zones rurals amb menys
13 població— contribueix a l'arrelament territorial de la nostra organització.

15 A més del territori, la UGT de Catalunya també estem presents en tots i cadascun
16 dels sectors d'activitat econòmica i laboral —des dels sectors industrials, fins als
17 anomenats terciaris, com ara l'agricultura i la pesca, passant pels de serveis,
18 incloses noves realitats com les de caràcter tecnològic i d'atenció a les persones.

20 Aquesta xarxa, que conforma la nostra organització d'àmbit territorial i sectorial,
21 ens ha de permetre adaptar el nostre sindicat i els nostres posicionaments a les
22 diferents realitats socials i econòmiques que conformen el nostre país. Sense
23 oblidar la visió global transversal i de coneixedor de la idiosincràsia territorial que
24 ha de tenir el nostre sindicat.

26 **Sindicat feminista**

28 La lluita per la igualtat forma part dels principis i la història de la nostra
29 organització, sent el feminisme el motor necessari per assolir una societat més
30 justa, sense que es pugui dissociar de la lluita de classes.

32 Aquest feminisme ha d'estar present en la nostra estructura i a l'acció sindical,
33 fomentant la participació igualitària a tots els àmbits de la nostra organització, fent
34 visible el nostre compromís amb la veritable igualtat entre dones i homes.

36 **Sindicat compromès amb la defensa del medi ambient**

38 La lluita contra la crisi climàtica és el repte més important d'aquest segle per a la
39 nostra societat i la UGT de Catalunya hi està totalment involucrada, conscients
40 que no hi pot haver progrés econòmic sostenible sense interioritzar l'impacte
41 ecològic sobre el planeta, tal com recullen els Objectius de Desenvolupament
42 Sostenible. La nostra contribució ha de tenir una perspectiva integral conjugant
43 dues realitats, la millora de les condicions de vida de la classe treballadora i les

1 actuacions mediambientals. Cal avançar cap a una transició ecològica justa,
2 sense deixar ningú enrere.

3
4 Hem de fer un pas endavant, apostant per les energies netes, renovables i
5 eficients, per una indústria sostenible i per l'impuls de l'economia circular.

6
7 Tots podem aportar el nostre granet de sorra i, des de la UGT de Catalunya, ens
8 comprometem a dur a terme les accions necessàries perquè aquesta aposta per
9 la defensa del nostre planeta no només sigui una declaració de cara enfora sinó
10 que es vegi reflectida en la nostra actuació diària, reduint la generació de residus,
11 implementant mesures de control energètic a totes les nostres seus per avançar
12 en la seva sostenibilitat, impulsant la digitalització de tota la documentació que
13 generem per evitar l'ús excessiu de paper...

14 15 **Sindicat plural i representatiu de la diversitat social i cultural**

16
17 La UGT de Catalunya integra les diferents sensibilitats dels treballadors i les
18 treballadores amb independència de les seves opcions polítiques, sempre que
19 s'ajustin als valors de la nostra organització, i és respectuosa amb la diversitat
20 ideològica, cultural i lingüística de la societat catalana.

21
22 La interculturalitat, el diàleg entre cultures, com a elements constitutius de la
23 nostra manera de fer, en la línia d'un projecte obert d'identitat catalana, de futur,
24 amb capacitat de mestissatge i d'acollida de tots els i les que hi vulguin participar,
25 vinguin d'on vinguin i parlin la llengua que parlin, constituirà un model social català
26 integrador encapçalat pels treballadors i treballadores i la seva solidaritat, el que
27 des de la UGT de Catalunya anomenem *un sol poble*. La interculturalitat porta al
28 coneixement i a l'estima de la cultura pròpia i la cultura dels altres.

29
30 Aquest procés intercultural ha de fer-se amb respecte a la llibertat individual, a la
31 cultura del país d'acollida i sense imposicions. En aquest cas, la realitat de la
32 immigració no s'ha de considerar un perill per a la identitat catalana, ans al
33 contrari, és una oportunitat de modernitat i de progrés, d'avenç i de futur. La
34 llengua catalana ha de ser, en el marc del plurilingüisme i amb respecte a les
35 llibertats d'ús individual, l'element cohesionador i comunitari de la nostra societat.

36
37 La UGT de Catalunya és un element actiu de la societat civil, que pren la iniciativa
38 i que dona respostes, des d'una òptica progressista, als problemes que la societat
39 i els treballadors i les treballadores plantegen.

40 41 **Sindicat internacionalista**

42
43 Els processos de globalització de l'economia comporten una mundialització de les
44 relacions empresarials, del moviment de mercaderies i de capitals, i generen

1 fenòmens d'exportació dels conflictes laborals i de dúmping social. Tot aquest
2 procés posa en perill les conquestes socials aconseguides en el nostre país i fa
3 aparèixer greus desajustos territorials i socials.

4
5 Per lluitar contra aquests atacs als drets socials i laborals a escala internacional,
6 urgeixen mesures que ens permetin avançar en la democratització i l'enfortiment
7 del vessant social d'aquesta globalització de l'economia.

8
9 Per tot això, és imprescindible seguir treballant com ho ha fet fins ara la UGT de
10 Catalunya, en la construcció del sindicalisme global i, més concretament, en la
11 consecució d'una estructura sindical sòlida d'àmbit europeu a través de la CES, i
12 d'àmbit internacional amb la CSI, de les quals en som membre fundador, que
13 garanteixi un sindicalisme representatiu de la lluita internacional dels treballadors i
14 treballadores.

15
16 Apostem per un sindicalisme internacionalista que, a partir de la preservació de la
17 independència de les organitzacions sindicals, encapçali la lluita contra les
18 polítiques d'austeritat i retallades de la UE i l'FMI.

19
20 El treball a nivell regional és igualment fonamental en la implantació d'estructures
21 sindicals fortes i eficaces, arrelades en els territoris que conformen l'espai natural
22 de l'activitat econòmica, entre els quals hi ha Catalunya. Només els grans
23 sindicats com la UGT de Catalunya poden garantir aquesta construcció.

24 25 **Unitat d'acció**

26
27 El resultat de les últimes eleccions sindicals segueix configurant, a Catalunya,
28 l'equilibri entre les dues organitzacions sindicals més representatives, la qual cosa
29 consolida el sindicalisme de classe.

30
31 Si bé la unitat d'acció no és una finalitat en si mateixa, sinó una eina per donar
32 prioritat a la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores, l'experiència
33 al llarg d'aquests anys ens demostra que la unitat d'acció amb altres
34 organitzacions sindicals, especialment amb l'altre sindicat més representatiu,
35 permet aconseguir acords que beneficiïn el conjunt dels treballadors i
36 treballadores i de la societat.

37
38 Per això, la UGT de Catalunya, dins el reconeixement a la nostra representació
39 majoritària, advoquem per la unitat d'acció amb totes aquelles organitzacions
40 sindicals i socials per aconseguir millorar les condicions de vida i treball, sobre la
41 base de la confluència de plantejaments, respectant la identitat de cada
42 organització i sense renunciar a la pròpia estratègia sindical.

1 Al mateix temps, considerem necessari adequar el concepte d'unitat d'acció a les
2 noves realitats socials del segle XXI. En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem
3 de potenciar la nostra pròpia identitat i propostes en el marc dels moviments
4 socials, per als quals hem de ser un referent important.

5 6 **2. Escenaris d'actuació**

7
8 Les organitzacions sindicals es mesuren fonamentalment per tres paràmetres: la
9 força com a organització (nombre d'afiliats i afiliades), la representativitat (nombre
10 de delegats i delegades) i la capacitat de proposta, compromís i resposta, així
11 com la capacitat de treball amb altres col·lectius socials.

12
13 El tercer paràmetre depèn en gran mesura dels dos primers. Només una
14 organització amb una base àmplia de persones compromeses amb els seus
15 projectes i que ha estat elegida com a representant d'una majoria de treballadors i
16 treballadores, serà considerada com un interlocutor eficaç. En aquests moments,
17 de tots els membres de la UGT, més de 20.000 són delegats i delegades que ens
18 representen en més de 10.000 empreses arreu de Catalunya, i que negocien més
19 de 1.000 convenis provincials, autonòmics i estatals.

20
21 Per tant, en els nostres objectius estratègics, i incorporades a l'activitat sindical
22 diària, han de ser-hi presents les prioritats de creixement en afiliació i en
23 representació electoral.

24 25 **3. Més afiliació per tenir més força i millor representació**

26
27 Davant l'onada neoliberal que recorre Europa, els sindicats som els capdavanters
28 en la lluita contra les retallades als nostres drets laborals i socials, contra els atacs
29 al model d'estat del benestar i de serveis públics pels quals fa tants anys que
30 lluitem. L'afiliació sindical és més necessària que mai, ja que només amb la unió
31 de tots i totes podrem plantar cara i lluitar per defensar els drets de tots els
32 treballadors i treballadores i la ciutadania en general i conquerir-ne de nous.

33
34 Per això, incorporar treballadors i treballadores a la UGT de Catalunya és un
35 objectiu permanent que ha d'estar present en tota l'activitat que desenvolupem,
36 tant en la negociació col·lectiva com en l'atenció que prestem en les nostres seus
37 i en les empreses. Amb això reforcem el convenciment que, per poder incidir en
38 les polítiques que ens afecten en l'àmbit social, laboral, individual i col·lectiu, cal
39 vertebrar esforços i fer, d'aquest, un projecte de i per a la majoria.

40
41 La UGT de Catalunya ha de promoure la incorporació permanent a la nostra
42 organització de tots els treballadors i les treballadores que comparteixen amb
43 nosaltres l'objectiu d'aconseguir que la nostra societat sigui més justa, més
44 equilibrada, més solidària, més sostenible, més lliure i més democràtica.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

Tot això fa necessari conèixer les seves necessitats i aspiracions, com a col·lectiu de treballadors i treballadores així com de ciutadans en general, incorporar la seva consecució en la nostra activitat diària, mantenir un sistema de comunicació àgil i eficaç, fer-los protagonistes i participants d'aquests processos i apostar decididament per una atenció àgil, una resposta eficaç i per la millora permanent de la qualitat de tot allò que s'ha esmentat, veritables instruments de captació i de fidelització de l'afiliació.

En aquest sentit, definim tres grans eixos d'actuació organitzativa:

- *Creixement de l'afiliació*, enfortint les estructures i els instruments més pròxims als centres d'activitat laboral i dissenyant campanyes específiques tant sectorials com territorials que facilitin l'increment sostingut i percentual d'afiliats i afiliades pel que fa a la confiança que ens dipositen les persones no afiliades a les eleccions sindicals i en la demanda d'informació, assessorament i serveis.
- *Fidelització de l'afiliació*, mitjançant una atenció personalitzada, adaptada a les necessitats de la situació econòmica i social dels afiliats i les afiliades, fomentant alhora la seva implicació i participació en la presa de decisions, i facilitant conjuntament tant el pagament de les quotes com el recobriment dels impagats que es puguin produir.
- *Integració de col·lectius*, enfortint i incrementant els instruments de participació, per a l'ingrés en la nostra organització de les diferents realitats sectorials i socials.

Essent l'empresa i el centre de treball els marcs de referència més immediats, el nostre objectiu prioritari ha de ser integrar i afiliar en la nostra organització els delegats i delegades elegits sota les sigles de la UGT de Catalunya que no ho estiguin. D'aquesta manera, ens serà més fàcil afiliar els treballadors i treballadores de les empreses, ja que la proximitat i referent del sindicat que representen els delegats, les delegades i les seccions sindicals és la millor eina afiliativa de què disposem. Des de l'organització es promouran accions específiques encaminades a fomentar la seva afiliació.

L'anàlisi de les dades de què som dipositaris ens ha de servir per conèixer millor la realitat de la composició sociològica de la UGT i les necessitats dels nostres afiliats, delegats i també d'aquelles persones que se'ns apropen sense estar afiliades encara. Hem d'adaptar les comunicacions a les seves necessitats, personalitzant els missatges i els serveis en funció del seu perfil, al mateix temps que reforcem els vincles entre els objectius d'afiliació i fidelització i la gestió de les dades de la nostra organització. Per això, hem de reorientar també la base de dades com a instrument d'innovació i de creixement del sindicat.

Cal oferir l'afiliació a totes les persones usuàries de qualsevol dels nostres serveis, posant en valor els avantatges d'estar afiliat a la UGT de Catalunya.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

Per tal de facilitar l'acompliment dels objectius de creixement i consolidació, cal que continuem avançant en l'adaptació de la quota sindical a la realitat social i econòmica dels afiliats, afiliades i treballadors i treballadores, i acostar-nos a la nostra aspiració que l'aportació de les persones afiliades sigui l'1% de la seva remuneració, fent que aquelles que ho desitgin puguin fer una aportació solidària a l'organització associada a la quota habitual. Aquesta aportació solidària anirà destinada íntegrament als Serveis Jurídics.

En els supòsits d'afiliats i afiliades en situació de desocupació que esgotin les prestacions, entenent que una situació econòmica complexa no pot comportar una baixa de militància, es podran mantenir com a persones afiliades en suspensió, i hauran de tornar a abonar la quota en el moment en què tornin a percebre rendes, congelant-los l'antiguitat.

L'evolució de la mateixa societat i en aquest marc les dificultats afegides que planteja l'actual mercat de treball, conjuntament amb la manca d'una política eficaç de conciliació de la vida laboral i familiar, dificulten la participació de les persones en la vida de les organitzacions. La UGT ha d'afrontar aquesta situació, buscant tant estructures vinculades com noves formes de participació, que ajudin a incrementar l'afiliació i la participació de tots els col·lectius.

El jovent

Un dels col·lectius prioritaris per al sindicat és el jovent. Aquest col·lectiu és el que ha de donar continuïtat a l'acció que porta a terme la nostra organització, la participació juvenil afavoreix el relleu generacional que tota organització necessita per assolir els seus objectius i aporta una visió més propera i real del context social en què vivim.

Les persones joves (fins a 32 anys) representen dins la nostra societat gairebé un 18% de la població i nosaltres, com a sindicat de classe, volem representar de manera fidel el conjunt de la classe treballadora. L'instrument de què es dota la UGT de Catalunya per organitzar al jovent, com a col·lectiu, és l'Avalot.

L'aposta per tenir una associació juvenil al sindicat, sorgida fa ara 23 anys, és una bona resposta que permet:

- L'afiliació de joves aturats o estudiants, així com de les persones joves que fan de becàries a les empreses i que en molts casos ja no són estudiants ni personal laboral d'aquestes. Ara per ara, segons la legislació vigent, les persones becàries no poden formar part de les seccions sindicals (el seu contracte és un acord mercantil o un conveni de l'empresa amb la universitat o centre formatiu en el cas de les pràctiques curriculars) i, per tant, no les podem representar legalment, però és cabdal per a nosaltres que aquestes persones

1 sàpiguen que tant des de l'Avalot en particular, com de manera més global, des
2 de la UGT, treballem per donar-les cabuda, i que es puguin organitzar dins de
3 l'estructura del nostre sindicat per defensar els seus drets com qualsevol altra
4 persona de classe treballadora.

- 5 • Donar a conèixer el sindicat als i les estudiants de classe treballadora,
6 especialment als centres de formació professional (mitjançant xerrades en
7 l'assignatura Formació i Orientació Sociolaboral) i a les universitats.
- 8 • Generar un espai de participació i debat per al jovent sobretot per a aquelles
9 persones que, per les seves condicions laborals, troben dificultats per fer-ho
10 des del seu lloc de treball, bé perquè no hi ha secció sindical a la seva
11 empresa, o perquè l'empresa on treballa segueix una organització diferent de la
12 tradicional. Apostem per afavorir les oportunitats que garanteixen el
13 desenvolupament integral i global de cada persona, i molt especialment
14 l'empoderament del jovent dins de la societat adultocentrista en què vivim.
15 L'Avalot és un espai per al diàleg, la comunicació i la participació del nostre
16 jovent, on se l'escolta i valora, amb la intenció que les seves necessitats tinguin
17 repercussió en el nostre sindicat.
- 18 • Crear un àmbit de permeabilitat entre el sindicat, els i les joves. És important
19 atès que, segurament, per a les persones joves resulta més fàcil apropar-se a
20 la nostra associació juvenil, per la dinàmica, el funcionament i la seva situació
21 laboral, estudiantil i/o de persona becària, que directament a la UGT.
- 22 • Que la persona jove que té contractes temporals i/o molt precaris, amb una
23 gran rotació i que, en conseqüència, encara no sap quin serà el seu sector
24 econòmic de futur, es vinculi a una estructura sindical.
- 25 • Potenciar l'opinió i la participació del jovent dins del sindicat i crear l'àmbit i
26 l'espai per a la militància del jovent, amb la lògica del jovent per al jovent.
27 Confiant que les persones joves, tot i no tenir molta experiència per la seva
28 pròpia idiosincràsia, són ciutadania de ple dret, i plenament capacitada per
29 prendre les seves pròpies decisions. Hem de fer un esforç per confiar en el
30 nostre jovent, que és el futur i també el present del nostre sindicat.
- 31 • Abordar totes les problemàtiques que els afecten com a col·lectiu especialment
32 discriminat a la societat.

33
34 La UGT de Catalunya aposta per donar cabuda a les demandes del jovent, per
35 dinamitzar aquest col·lectiu apropant la seva realitat al sindicat, i mostrant-lo com
36 un instrument útil per a la millora de les condicions de vida.

37
38 L'Avalot ha de canalitzar i potenciar les propostes sindicals per als i les joves al si
39 de la UGT de Catalunya i poder-se implantar a tot el territori, amb el suport de
40 l'SNC, de les federacions, dels territoris i dels diferents organismes de la UGT.

Els tècnics, comandaments, professionals i directius

La nostra organització incorpora, a l'empresa o sectorialment, els col·lectius de tècnics i comandaments. Per tant, la UGT de Catalunya hem de fer una aposta decidida per la coordinació de les diferents realitats d'aquests professionals, facilitant l'anàlisi i la inclusió de les seves reivindicacions en els convenis col·lectius i impulsant la seva participació activa en els processos de negociació i en la presa de decisions al si del sindicat.

Les actuacions que es duen a terme des de les agrupacions de tècnics i comandaments que les federacions nacionals tenen constituïdes, i des del Consell de Tècnics i Comandaments, al si de la UGT de Catalunya, ens han d'ajudar a connectar amb aquests col·lectius i aconseguir la seva implicació i participació al sindicat.

Els treballadors autònoms

La CTAC-Autònoms, és una organització referent del treball autònom a Catalunya, de caràcter interprofessional, d'àmbit autonòmic, que enquadra professionals i treballadors i treballadores per compte propi, inscrits en el Règim Especial de Treballadors Autònoms de la Seguretat Social.

La CTAC-Autònoms es constitueix amb la ferma voluntat de representar i defensar els interessos professionals, socials i econòmics dels autònoms i professionals enfront de l'agressivitat econòmica de les grans estructures empresarials i la inexistència d'una protecció social adequada i justa i, per tant, actuar davant de les administracions públiques i entitats privades com a organització de caràcter consultiu i reivindicatiu per a la millora de les condicions professionals i, en general, elevar el nivell de qualitat de vida d'aquest col·lectiu.

La CTAC-Autònoms, defensa i seguirà defensant davant les administracions públiques, la necessitat de treballar en l'enfortiment de la consolidació del treball autònom i perquè aquest col·lectiu tingui una autoocupació de qualitat, i així evitar el tancament massiu d'activitats, i per evitar l'activitat en precari i el mal ús del fals autònom.

Les víctimes de les polítiques neoliberals: precariat i atur

Una de les conseqüències més dramàtiques de la crisi patida els darrers anys ha estat la destrucció d'ocupació i l'augment ingent de les persones en situació d'atur. Lluny de les xifres d'atur considerat estructural i que afecta els col·lectius més vulnerables, aquest augment ha comportat que la vulnerabilitat s'eixampli a tots els perfils de treballadors i treballadores.

1 Però fruit de les injustes reformes laborals i de les polítiques neoliberals en
2 matèria d'ocupació, han augmentat de manera significativa les persones
3 treballadores que, tot i tenir una feina remunerada, tenen unes condicions laborals
4 que les deixen en una situació de precarietat, evidenciant-se un nou col·lectiu: el
5 precariat.

6
7 La UGT de Catalunya vol fer visibles aquestes persones que, sigui per la
8 incertesa en la continuïtat de l'ocupació, el baix nivell d'ingressos, la parcialitat no
9 voluntària de les feines a les quals tenen accés o la desregulació de les seves
10 condicions laborals, es troben en una situació que no els permet viure del seu
11 treball amb condicions dignes.

12
13 La nostra organització treballa per donar una resposta a aquests treballadors i
14 treballadores, aprofitant i aprofundint les diferents accions en l'àmbit de la
15 formació i de la intermediació laboral així com l'acció sindical i la negociació
16 col·lectiva.

17
18 Amb la força que ens atorga la nostra representativitat i presència a tots els
19 àmbits de la societat, i amb una acció ajustada a les realitats d'aquest col·lectiu,
20 és com aconseguirem una visualització més gran i lluitar contra la normalització
21 d'aquestes situacions per una part dels governants i de les organitzacions
22 patronals.

23 24 **Les persones migrants**

25
26 La presència de treballadors i treballadores estrangeres a la nostra societat i a la
27 nostra organització és una realitat i ens defineix com a país. Ens planteja
28 oportunitats i també reptes. A fi de donar una resposta immediata i eficient a les
29 noves demandes i necessitats d'aquesta població, l'AMIC fomentarà:

- 30 • L'afiliació al sindicat de totes aquelles persones que s'hi adrecin.
- 31 • El coneixement de l'organització entre el món associatiu d'origen immigrant.
- 32 • La consolidació de les relacions de col·laboració amb les administracions,
33 mitjançant les quals es pugui garantir el funcionament correcte dels serveis
34 d'assessorament jurídic en estrangeria, però posant especial èmfasi en el
35 desenvolupament de processos d'integració que tinguin com a objectiu
36 normalitzar l'accés de la població als serveis i prestacions públiques.
- 37 • Ampliar i diversificar els serveis i productes mitjançant els quals promoure la
38 divulgació i sensibilització sobre les motivacions, la realitat i les necessitats de
39 la població immigrant, com a element essencial de coneixement de la seva
40 situació i, per tant, l'aprofundiment en el respecte i la solidaritat envers aquest
41 col·lectiu.
- 42 • Fomentar la participació del col·lectiu a les nostres candidatures a les eleccions
43 sindicals i a l'estructura del sindicat.

- 1 • Promoure entre els delegats i delegades sindicals un servei d'assessorament
2 sobre l'acollida i Plans per a la no discriminació per raons d'origen als centres
3 de treball.
- 4 • Dignificar les condicions laborals del conjunt dels treballadors immigrants i en
5 particular de les treballadores de la llar i de les cures.
- 6 • Campanyes de sensibilització contra l'explotació laboral, i comunicar al sindicat
7 qualsevol situació de discriminació sociolaboral que conegui, cercant el suport
8 que s'escaigui en cada situació.
- 9 • El coneixement i reconeixement de la població immigrada al si de l'organització
10 sindical.

11 12 **La gent gran**

13
14 Els jubilats i pensionistes són un col·lectiu cada vegada més nombrós, cal
15 mantenir la seva pertinença al sindicat i augmentar la seva la incorporació a la
16 nostra organització. Des del sindicat hem d'atendre les seves necessitats
17 específiques i defensar els seus interessos.

18
19 Les actuacions que la UJP portem a terme han de seguir les línies següents:

- 20 • Millorar i ampliar els serveis específics que els oferim com a sindicat.
- 21 • Potenciar les relacions amb altres col·lectius de persones jubilades i
22 pensionistes i treballar perquè s'incorporin al sindicat.
- 23 • Fer tasques d'informació i divulgació de les activitats de l'organització entre les
24 seccions sindicals, per difondre-les entre el col·lectiu de prejubilats i
25 prejubilades.
- 26 • Fer tasques de fidelització amb els afiliats i afiliades una vegada han arribat a la
27 jubilació, fent-los participar més en el dia a dia, per no perdre potencial humà.
- 28 • Més participació activa en els temes socials.

29
30 Les actuacions que es portaran a terme des de la UJP es faran amb la
31 col·laboració de les ATP constituïdes a les federacions nacionals.

32 33 **4. La plataforma sindical de resposta a les necessitats de** 34 **treballadores i treballadors i de la ciutadania**

35
36 Una organització sindical democràtica, entesa com a xarxa social basada en la
37 participació i la solidaritat, ha de ser capaç de donar resposta a les diferents
38 necessitats del conjunt de treballadors i treballadores i de la ciutadania.

39
40 Els serveis bàsics inherents a l'activitat més fonamental del sindicat (l'atenció i
41 assessorament laboral i jurídic, la formació professional i sindical) s'han de
42 compatibilitzar amb altres serveis complementaris, vinculats a l'àmbit privat o a
43 col·lectius específics, constituint una veritable xarxa de solidaritat social.

1
2 Complementant els principals eixos de la nostra acció sindical —millora del poder
3 adquisitiu, racionalització de la jornada laboral, formació, ocupació estable i de
4 qualitat—, aquests serveis bàsics i la qualitat en la seva gestió s’han de convertir
5 en eines d’acció sindical, i alhora han de ser també un factor d’afiliació per ampliar
6 la nostra base social.

7 8 **5. La transformació digital. Nous reptes. Disponibilitat i seguretat**

9
10 Si entenem la transformació digital com l’adaptació d’una organització mitjançant
11 la utilització de la tecnologia per millorar la forma en què s’executen els seus
12 processos interns, ja fa uns anys que la XAT, veritable intranet de la UGT de
13 Catalunya, s’ha convertit en l’instrument de gestió en les nostres relacions amb
14 els afiliats i usuaris que fan ús dels nostres serveis.

15
16 Però no només ha de ser una intranet, ha de ser una forma d’atenció i de resposta
17 a les demandes que ens fa la nostra afiliació i els nostres delegats i delegades. La
18 transformació digital de la UGT de Catalunya està en marxa però queda feina per
19 fer en moltes de les àrees del sindicat. Hem avançat, per exemple, en l’àmbit dels
20 serveis jurídics, on els expedients es creen automàticament, certes accions
21 internes del gabinet estan automatitzades i usuaris i usuàries disposen d’una
22 pàgina web on poden fer el seguiment de l’estat del seu expedient.

23
24 En l’àmbit de l’afiliació encara ens queda camí per fer. Actualment recollim tota la
25 documentació en paper, però hem d’explorar la forma que algú s’afiliï de manera
26 100% digital. Actualment realitzem un procés de preafiliació que comporta un
27 primer esforç per part de la persona preafiliada, amb un conjunt d’interaccions per
28 part de l’organització per recollir tota la documentació per a la signatura posterior.

29
30 Però tota aquesta transformació requereix disposar dels recursos necessaris. És a
31 dir, haurem de disposar de les infraestructures perquè, tant internament com
32 externament, els diferents organismes del sindicat puguin desenvolupar les seves
33 funcions amb el mínim d’alteracions i el màxim de garanties de disponibilitat i
34 seguretat.

35
36 En l’actualitat, el fet de disposar d’una xarxa fiable amb un accés a internet segur
37 és una necessitat per a una organització com la nostra.

38
39 Les normatives sobre protecció de dades i l’auge del cibercrim ens obliga a
40 replantejar-nos la nostra estratègia de seguretat en l’organització, adequant, si no
41 ho estan ja, els procediments i infraestructures per garantir la continuïtat del
42 sindicat en les seves funcions habituals.

43
44 El futur del sindicat, passa per ser digital o no serà.

6. Instruments d'àmbit laboral

Serveis jurídics

L'atenció jurídica és l'instrument tècnic que garanteix l'atenció en matèria juridicolaboral, com a complement de l'acció sindical desenvolupada per la nostra organització. Aquesta atenció ha de ser homogènia i amb nivells de qualitat similars per al conjunt del territori de Catalunya i, per tant, integrada en la política d'atenció i serveis que tingui establerta la UGT de Catalunya.

Els serveis jurídics de la UGT de Catalunya comprenen els assessors i assessores laborals i els advocats i advocades del Gabinet Jurídic, que desenvolupen les seves actuacions en dos vessants:

- Suport a l'organització (acció sindical, acció social, etc.).
- Atenció i defensa jurídica d'afiliats, afiliades i treballadors i treballadores en general, tant en el vessant del dret laboral com administratiu així com qualsevol altre que derivi de la seva activitat professional i/o sindical.

Cal establir els graus necessaris d'atenció, els controls de qualitat del servei, establir la suficient interrelació amb els tècnics i tècniques del Gabinet Jurídic i optimitzar el conjunt de recursos que actualment destinen a aquest servei els diversos organismes.

Els assessors i assessores laborals hauran de garantir el nivell màxim d'atenció en primera instància de les persones afiliades, delegades i treballadores, en totes les seues centrals i delegacions establertes dels territoris, de forma permanent i homogènia, de forma adequada a les demandes del seu àmbit, contrastades pel Consell Rector, que alhora validarà les persones que exerciran aquesta funció.

El Gabinet Jurídic funciona sota les premisses de rigor i qualitat en la gestió i en l'atenció a les persones afiliades i delegades en particular i als treballadors i treballadores en general. Al mateix temps, el Gabinet Jurídic és un servei tècnic que també atén l'organització donant suport a les seves necessitats quan així li ho sol·liciten.

La qualitat dels serveis jurídics en el seu conjunt està avaluada per una comissió formada per l'SNC, el Gabinet Jurídic i les federacions nacionals —amb la possibilitat d'incorporació d'un representant de territori quan el tema a tractar sigui casuística del Gabinet Jurídic del territori en concret— i a la qual totes les persones usuàries han de tenir accés si consideren que no han rebut l'atenció esperada.

Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat

La Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat és l'instrument de què la UGT de Catalunya es dota per dur a terme les tasques de detecció, prevenció, sensibilització i lluita contra les discriminacions que puguin esdevenir-se en les empreses per raó de gènere, d'edat, d'orientació i identitat sexual, de diversitat funcional, de manca de salut, etc.

Entre d'altres, la XASI pretén:

- Integrar la perspectiva de gènere de forma transversal en el si de la nostra organització i a totes les empreses, mitjançant la negociació de mesures d'igualtat i contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Fomentar la participació dels col·lectius més susceptibles de patir discriminació a les empreses i en tots els nivells de representació sindical.
- Vetllar per evitar qualsevol mena de discriminació en l'àmbit laboral.
- Exigir la plena integració sociolaboral de les persones amb diversitat funcional, mitjançant l'adaptació dels llocs de treball i l'accés als centres de treball, i seguir reivindicant el compliment de la normativa en aquesta matèria.

La formació i l'orientació professional, les claus del futur

La UGT de Catalunya aposta per l'orientació i la formació professional al llarg de la vida com a elements imprescindibles per a tots els treballadors i treballadores, tan ocupats com en situació de desocupació, adreçats a facilitar el seu desenvolupament professional i convertint-los en l'eix vertebrador del conjunt d'actuacions ocupacionals dirigides a la promoció de la carrera professional dels treballadors i treballadores.

La UGT de Catalunya compta amb un instrument propi, l'IDFO, que contribueix a facilitar l'adaptabilitat dels treballadors i treballadores als nous escenaris del mercat de treball, on cada vegada es demana més qualificació, més flexibilitat i més competitivitat, recollint les necessitats formatives que les federacions nacionals detecten i oferint, a través d'itineraris professionalitzats i personalitzats, un ampli ventall de recursos, i que alhora contribueixen a la fidelització de l'afiliació.

Caixa de Resistència

La Caixa de Resistència de la UGT de Catalunya és l'instrument de l'organització que dona cobertura a les pèrdues salarials que pateixen els afiliats i afiliades que participen en vagues convocades pel sindicat i que vulguin ser partícips de la Caixa de Resistència.

1 Es regeix per un reglament de funcionament, aprovat pel Comitè Nacional, que
2 garanteixi l'acompliment de la seva finalitat de cobertura de les pèrdues salarials
3 dels afiliats i afiliades participants en la defensa de la negociació col·lectiva.

4
5 Els conflictes laborals són cada cop més complexos, i el dret a vaga és una eina
6 important per defensar els drets dels treballadors i treballadores. És per això que
7 hem d'interpretar el concepte de negociació col·lectiva que genera el dret a cobrar
8 la prestació en un sentit més ampli, obrir-lo en general a tots aquells processos
9 que generen una pèrdua de drets o de llocs de treball. A més a més, en aquells
10 casos dubtosos, la Comissió de Gestió de la Caixa de Resistència analitzarà les
11 circumstàncies i acordarà, si s'escau, la procedència d'atendre la prestació.

12
13 Amb la voluntat que la Caixa de Resistència sigui veritablement un instrument per
14 a tots els afiliats i afiliades del sindicat, és necessari promocionar-la i donar-la a
15 conèixer amb l'objectiu final d'integrar-la en la quota de la UGT i sigui una més de
16 les prestacions i serveis. És per això que, previ estudi de la seva viabilitat, hem de
17 treballar per trobar els mecanismes que ho facin possible.

18 19 **Prevenió de riscos laborals**

20
21 L'Oficina Tècnica de Prevenió de Riscos Laborals (OTPRL) té com a objectiu
22 assessorar i informar els afiliats i afiliades del sindicat, delegats i delegades de
23 prevenió, membres de comitès de seguretat i salut, comitès d'empresa, delegats
24 i delegades de personal i seccions sindicals, oferint assistència, suport en
25 reunions i/o consultes, en tot el que fa referència a la prevenió de riscos laborals.
26 Sempre en coordinació amb els secretaris o secretàries de Salut Laboral de les
27 federacions corresponents.

28 29 **Medi ambient**

30
31 El Departament de Medi Ambient de la UGT de Catalunya és una eina per a
32 l'assessorament del sindicat per difondre el nostre discurs sindical en matèria
33 ambiental; per debatre i desenvolupar propostes i polítiques orientades a la millora
34 del benestar social, garantint els interessos dels treballadors i treballadores i de
35 les condicions ambientals. Per això ha estat una prioritat articular la gestió del
36 Departament amb fórmules de col·laboració amb altres institucions de forma
37 cohesionada i activa, que possibilitin una acció permanent al si del sindicat,
38 donant resposta a qüestions que reclama la nostra societat.

39 40 **7. Instruments d'àmbit social**

41
42 El sindicat no sols ha de lluitar per millorar les condicions laborals dels
43 treballadors i treballadores, sinó que a més a més, ha de contribuir a la millora de
44 la qualitat de vida dels mateixos ciutadans i ciutadanes.

1 La UGT de Catalunya, una de les xarxes humanes més importants d'aquest país,
2 ha de ser capaç de desenvolupar tot el seu potencial. Històricament ho ha fet en
3 el terreny la formació, la promoció d'habitatges assequibles, l'orientació personal
4 en matèria de serveis socials i, principalment, a través de l'acció sindical en el si
5 de les empreses. Tot aquest enorme cabdal de solidaritat organitzada ha
6 d'ampliar els seus horitzons.

7
8 Vivim en un context de crisi econòmica que està endurant brutalment les
9 condicions de vida dels treballadors i les treballadores. El desmantellament de
10 l'estat del benestar, l'afebliment de les xarxes familiars que fins ara eren un
11 important refugi dels que més patien i les grans dificultats que travessen les
12 organitzacions de suport social, ens col·loquen davant l'obligació, i a la vegada
13 l'oportunitat, d'obrir nous camps per a l'activació de la solidaritat que comporta
14 estar sindicat i fer sindicalisme.

15
16 Això vol dir que la UGT de Catalunya ha d'explorar noves possibilitats per a la
17 concreció del que significa en la nostra organització l'ajuda mútua i que implica
18 conèixer, posar en valor i orientar la força de consum que representen els nostres
19 afiliats i afiliades i els seus entorns personals i familiars.

20 21 **Habitatge social**

22
23 Les carències importants en matèria d'habitatge social que pateixen moltes zones
24 de Catalunya fan que la UGT de Catalunya, a més de reclamar polítiques actives
25 per part de les administracions públiques, impulsi una oferta de construcció
26 d'habitatges per als afiliats i afiliades a un preu per sota del mercat privat.

27
28 D'aquesta forma oferim un servei de vital importància, sobretot per als i les joves,
29 alhora que demostrem que és possible fer habitatge de qualitat assequible per a
30 les persones amb menys capacitat adquisitiva.

31
32 El conjunt d'organismes de Catalunya, i fonamentalment els territoris, han de
33 contribuir a la projecció i extensió d'un projecte amb clara vocació social i que al
34 seu torn repercutirà en el creixement del sindicat.

35 36 **Formació de persones adultes**

37
38 El centre Maria Rúbies és el centre de formació de persones adultes de la UGT de
39 Catalunya. Inaugurat l'any 1997 i reconegut pel Govern de la Generalitat l'any
40 2003, funciona com a centre d'autoaprenentatge obert durant tot l'any i amb un
41 ampli horari per facilitar al màxim l'accés a un ampli ventall de formació a les
42 persones adultes.

1 La seva ubicació en un edifici sindical i la implicació de la UGT de Catalunya en
2 aquest projecte li aporta un valor afegit, el del compromís de la nostra organització
3 en la formació al llarg de la vida i en la millor atenció a aquells col·lectius amb més
4 dificultats per la seva inserció formativa laboral.

5 6 **Serveis socials**

7
8 El Servei d'Informació Social (SIS) té com a objectiu principal la reducció de les
9 diferències socials existents i la reducció de la pobresa, promovent la igualtat i la
10 integració social i laboral tant en l'àmbit intern del sindicat com en l'acció externa i
11 que, en els últims anys, s'han consolidat com a referent per als ciutadans i
12 ciutadanes dels diferents territoris.

13
14 S'adreça a tota la ciutadania de Catalunya i als organismes de la UGT de
15 Catalunya, per aquells temes socials que van més enllà del que és estrictament
16 laboral.

17 18 **La cultura i l'esbarjo, drets personals, socials i sindicals**

19
20 Igualment, la UGT de Catalunya, mitjançant les seves estructures, facilitarà tota
21 mena d'activitats que fomentin el lleure entre els seus afiliats i afiliades,
22 incentivant actuacions relacionades amb la natura, l'esport i l'oci en general.

23
24 Per aquest motiu, la UGT de Catalunya, mitjançant totes les seves estructures, es
25 compromet a promoure les actuacions culturals sindicals i a difondre els seus
26 valors i els dels seus afiliats i afiliades a la resta de la societat, i a incrementar la
27 participació del sindicat en el disseny i execució de les polítiques culturals del
28 país, essent-ne corresponsable com a interlocutor preferent.

29 30 **La recuperació de la memòria històrica**

31
32 El 2019, coincidint amb la commemoració del 130 aniversari de la creació a
33 Barcelona de la UGT, es va muntar una exposició recollint l'efemèride que va
34 recórrer tot el territori. Reivindiquem l'orgull de pertànyer a una opció sindical més
35 que centenària, reeixida i plenament consolidada, empeltada en la nostra història.
36 Des de l'etapa fundacional, l'any 1888, en què es va haver de convèncer el
37 conjunt de sindicats i societats obreres de la utilitat d'una articulació organitzativa
38 general, fins a l'actualitat, s'han succeït una sèrie d'esdeveniments històrics d'una
39 importància cabdal en els quals la UGT hi ha intervingut activament. No es pot
40 explicar amb rigor la història del país obviant les aportacions del nostre sindicat
41 que, alhora, ha de contribuir a facilitar el reconeixement històric del lloc que li
42 pertoca.

1 La nostra organització forma part de l'esforç social i institucional a favor de la
2 recuperació de la memòria democràtica col·lectiva per aplegar els testimonis i els
3 valors que han defensat els companys i companyes que han maldat, en
4 condicions molt difícils, moltes vegades des de la clandestinitat, i amb un gran
5 esforç personal i col·lectiu, per mantenir viva la flama de la Unió General de
6 Treballadors de Catalunya, per redreçar l'organització i lluitar per l'arribada de la
7 democràcia. A tots ells i elles, i a les seves famílies, els devem reconeixement i
8 homenatge. És per això que fem nostra la reivindicació de diferents col·lectius que
9 reclamen l'anul·lació de tots els procediments judicials sumaríssims incoats fins al
10 1975, a l'empara de la jurisdicció militar i mitjançant consells de guerra celebrats
11 sense cap garantia jurídica. Exigim una reparació a les víctimes del franquisme i
12 el càstig als culpables.

13

14 Per totes aquestes raons mantenim un treball de recerca de documentació i de
15 recopilació de testimonis orals i documentals, a través de la Comissió per a la
16 Recuperació de la Memòria Històrica de la UGT de Catalunya, de la web
17 <http://www.ugtcatalunya.cat/historia>, de l'edició de llibres i de la difusió a través de
18 la nostra publicació cultural *Les Notícies de llengua i treball*. Aquesta feina ha de
19 continuar, atès que saber d'on venim ens facilita saber cap a on anar i ens ajuda a
20 reconèixer quins valors fonamentals s'han de preservar i projectar cap al futur.

21

22 Alhora, malgrat que una part no gens menyspreable de la nostra documentació,
23 gràcies al nostre compromís permanent, actualment està dipositada en comodat a
24 l'Arxiu Nacional de Sant Cugat, mantenim solidàriament la reclamació del legítim
25 retorn de la totalitat dels documents catalans de persones i entitats que
26 actualment encara es troben dipositats a l'Arxiu General de la Guerra Civil de
27 Salamanca i al Ministeri de Defensa. Aquests documents, que formen part de la
28 nostra història, ens els van arrabassar per la força de les armes i van servir per
29 elaborar fitxes policials que van facilitar la persecució d'afiliats i afiliades al
30 sindicat.

31

32 En aquesta línia, i amb la finalitat de preservar la pervivència de la nostra història,
33 la UGT de Catalunya impulsa el departament de Documentació i Arxiu, que té
34 com a missió la cura i custòdia de la documentació que produeixin els seus
35 diferents organismes.

36

37 **8. L'estratègia comunicativa de la UGT de Catalunya**

38

39 El sindicalisme no només es fa, també es comunica. I hem de ser conscients que
40 sempre estem comunicant, vulguem o no vulguem (perquè no comunicar també
41 és comunicar).

42

43 La política comunicativa de la UGT de Catalunya ha d'orientar-se en una doble
44 línia, cap endins —als nostres afiliats i afiliades, delegats i delegades, treballadors

1 i treballadores— i cap enfora —a la societat en general, en gran mesura a través
2 dels mitjans de comunicació i de les xarxes socials. Tot i el doble vessant,
3 aquestes dues comunicacions —interna i externa— han d'anar íntimament
4 lligades i hem de tenir cura que els missatges que enviem a través dels mitjans de
5 comunicació o que destaquem en les nostres xarxes socials siguin plenament
6 coherents amb els missatges que transmetem dins de la nostra organització. És
7 per això que necessitem espais de coordinació amb les federacions, les unions
8 territorials i la Regió Metropolitana, i els diversos organismes que integren la UGT
9 de Catalunya, per tal de teixir una xarxa que ens permeti ser coherents, àgils i
10 proactius a l'hora de transmetre la informació.

11

12 Pel que fa als mitjans de comunicació, la nostra estratègia informativa segueix
13 sent de proximitat i màxima agilitat, adaptant-nos a les seves necessitats
14 comunicatives alhora que combinem el seu interès informatiu amb la voluntat de
15 situar els nostres arguments sindicals.

16

17 Amb l'objectiu de reforçar el vincle dels afiliats i afiliades i delegats i delegades,
18 amb l'organització mantenim un renovat butlletí electrònic Les Notícies Digital, on
19 els informem setmanalment de les principals notícies generades pel sindicat.

20

21 Ens reafirmem en la nostra voluntat d'acostar-nos als nous llenguatges, entenent
22 la força de l'audiovisual per explicar de manera més entenedora la informació que
23 volem transmetre (Canal UGT) i emprant les xarxes socials per fer-la arribar més i
24 millor, i de manera més ràpida, a la societat. La realitat canviant fa que estem
25 amatents per adaptar-nos a les noves xarxes socials. En aquest sentit, cal
26 potenciar a les xarxes socials perfils propis de tots els àmbits de la UGT de
27 Catalunya per poder arribar millor al públic objectiu: els treballadors i les
28 treballadores.

29

30 La web de la UGT de Catalunya ha entrat en un procés de transformació per fer-la
31 més versàtil per a delegats i afiliats, seguint criteris de major usabilitat i oferint una
32 jerarquització de la informació que ens permeti fer-la menys feixuga i molt més
33 pràctica.

34

35 **9. Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana**

36

37 La llengua i la cultura catalanes són elements de cohesió social i d'identificació
38 col·lectiva. Per això és imprescindible potenciar l'ús del català i establir
39 mecanismes perquè sigui la llengua comuna en tots els àmbits de la societat
40 catalana, i prioritàriament en l'àmbit laboral, que és l'element que permet la
41 inclusió i integració de totes les persones, partint del respecte a la pluralitat
42 cultural i lingüística de l'individu.

43

1 La UGT de Catalunya contribueix a l'ús social de la llengua catalana, utilitzant-la
2 en tot el territori, tant en les comunicacions internes i externes, com en funcions
3 de representació, fomentant el català com a llengua vehicular en tots els actes del
4 sindicat. Al mateix temps, aposta i treballa pel reconeixement europeu i
5 internacional de la llengua catalana i perquè se'n garanteixi l'ús en el marc de la
6 societat digital.

7
8 El sindicat aposta per l'impuls de la presència del català en la negociació
9 col·lectiva mitjançant la introducció de clàusules de normalització lingüística i la
10 signatura sistemàtica dels convenis com a mínim amb una versió en català.

11
12 El Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana és l'instrument de gestió
13 de la política lingüística del sindicat. S'ocupa de mantenir i millorar
14 l'assessorament lingüístic als organismes i de potenciar-ne l'autonomia en aquest
15 àmbit proporcionant-los les eines necessàries.

16
17 Així mateix, vetlla per l'ús del llenguatge inclusiu, igualitari i lliure de connotacions
18 sexistes en totes les comunicacions i publicacions sindicals.

19
20 Amb la col·laboració de la Direcció General de Política Lingüística de la
21 Generalitat, la UGT de Catalunya impulsa campanyes i programes de foment de
22 l'ús social de la llengua catalana mitjançant els seus organismes i col·labora amb
23 les entitats socials i que treballen a favor de la normalitat del català en tots els
24 àmbits de l'àrea lingüística catalana i amb les iniciatives que dinamitzen i
25 promouen l'ús social del català.

26 27 **10. Fomentar la participació**

28
29 Un tret fonamental del model sindical de la UGT és la democràcia. Però la
30 democràcia s'ha de treballar cada dia amb nous mecanismes que permetin exercir
31 al seu si els valors que es defensen. Aquest exercici ha d'anar lligat
32 obligatòriament a la participació en el si del sindicat, una aposta constant en els
33 darrers anys i que ha de seguir essent-ho cada cop amb més força i fent ús de
34 totes les possibilitats que ens obren les noves tecnologies de la informació i la
35 comunicació.

36 37 **Consulta popular. Referèndum**

38
39 En les organitzacions amb molta afiliació, els mecanismes de participació
40 tradicionals poden ser insuficients per a la plena incorporació dels afiliats i
41 afiliades a la vida del sindicat. En aquestes organitzacions, la democràcia
42 representativa no és suficient. No obstant això, la solució no passa per
43 l'assemblearisme; per això, la UGT de Catalunya hem d'impulsar elements
44 complementaris a l'hora de prendre decisions.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

D'altra banda, la fragmentació cada vegada més acusada de les empreses i els centres de treball, requereix l'esforç més gran dels nostres delegats i delegades en les activitats d'informació i atenció sindical.

La consulta popular és un mecanisme pel qual podrà optar la UGT de Catalunya, prèvia decisió del Comitè Nacional, quan cregui necessari polsar l'opinió dels ciutadans i ciutadanes respecte d'un tema d'interès polític/social que sobrepassi l'àmbit de l'acció sindical a l'empresa, sector i/o territori. A diferència del referèndum, que està limitat als delegats i delegades i/o afiliats i afiliades, la consulta popular estarà oberta a totes les persones afectades directament o indirectament que hi vulguin participar, si bé l'opinió dels afiliats i afiliades es computarà de forma separada de la resta.

La consulta popular és una opció que el sindicat podrà compartir amb altres organitzacions polítiques i/o socials quan ho consideri oportú, no té caràcter vinculant, ja que no hi ha cens previ.

La consulta popular també es podrà fer servir en àmbits territorials i/o sectorials, sempre que el tema ho requereixi. La convocatòria la farà l'òrgan de control corresponent.

És per això que el 16è Congrés de la UGT de Catalunya farà que la presa de decisions que afecten directament la globalitat d'afiliats i afiliades de la nostra organització a Catalunya, prèvia decisió del Comitè Nacional, es faci en la convocatòria de referèndums dels delegats i, si escau, de tots els afiliats i afiliades de la UGT. Per a la celebració d'aquests referèndums tenim a l'abast totes les possibilitats que les noves tecnologies ens ofereixen, per fer consultes i obtenir respostes ràpides que ens permetin adoptar decisions de manera àgil, com la utilització de la nostra web i les preguntes en línia.

El referèndum d'àmbit territorial, entre delegats i delegades i/o persones afiliades i mitjançant votació secreta, serà vinculant.

Participació en la negociació col·lectiva

La diversitat d'interessos específics que es donen cita en la negociació col·lectiva de convenis fa necessari un mecanisme que garanteixi la participació dels treballadors i treballadores afectats pel seu conveni tant en l'elecció de les comissions negociadores com en la ratificació dels convenis. En aquest sentit, entenem imprescindible que tant l'elecció de les persones negociadores com la plataforma negociadora es facin tendint a la màxima representació sectorial i territorial.

1 Elecció de les comissions negociadores

2
3 Per això és imperativa la designació de les comissions negociadores dels
4 convenis col·lectius mitjançant la consulta als afiliats i afiliades afectats pel
5 conveni corresponent, tot reservant la funció d'assessorament sindical a les taules
6 de negociació, per als i les responsables de la federació, del sector i/o del sindicat
7 territorial.

9 Ratificació dels convenis

10
11 Així mateix, els convenis col·lectius necessitaran per a la seva signatura la
12 ratificació a través de consulta (o referèndum) segons cada federació nacional.

13
14 En aquest sentit, el 16è Congrés de la UGT de Catalunya dona el mandat a totes
15 les federacions nacionals perquè adoptin en les seves resolucions la convocatòria
16 de referèndum entre els seus delegats i delegades i, si escau, als afiliats i
17 afiliades, amb la reglamentació corresponent, per a la ratificació o no dels
18 convenis col·lectius sectorials en l'àmbit de Catalunya.

19
20 Quan el volum i la dispersió territorial dels afectats i afectades suposi un operatiu
21 logístic desmesurat per a la consecució dels objectius/resultats, es poden fer
22 servir fórmules de representació participativa ponderada per territoris i/o seccions
23 sindicals. Aquest mecanisme serà d'ús excepcional i aprovat per l'òrgan de control
24 competent.

26 11. La representació sindical, garantia dels teus drets

28 Les eleccions sindicals i el seguiment del delegat i delegada

29
30 Les eleccions sindicals són un element essencial per al sindicat, ja que els seus
31 resultats determinen el grau de representativitat que tenim com a organització, és
32 a dir, la capacitat que tenim per poder negociar i arribar a acords amb la
33 representació patronal i l'Administració. El nostre nivell de representació depèn,
34 doncs, de la confiança que atorguin els treballadors i les treballadores a les
35 nostres candidatures.

36
37 El buit legal per celebrar eleccions sindicals en empreses de menys de 6
38 treballadors, que representen una part important del teixit empresarial a
39 Catalunya, deixa milers de treballadors i treballadores sense representació
40 sindical i, per tant, davant d'una primera indefensió en l'aplicació dels seus drets
41 laborals, siguin de caràcter legal o de negociació col·lectiva. Per això, considerem
42 imprescindible la modificació actual del marc legal que regula els processos
43 d'eleccions sindicals, de forma que es trobin solucions que permetin a aquests
44 col·lectius disposar de representació legal.

1

2 En tot cas, i tenint en compte que per a la UGT el model d'organització al centre
3 de treball és la secció sindical, cal fer un pas més en l'enfortiment organitzatiu a
4 les empreses sense representació, o sense possibilitat d'escollir representació
5 unitària, constituint seccions sindicals sectorials o intersectorials a una mateixa
6 àrea de concentració laboral, que ha de servir per créixer afiliativament i per
7 estructurar el sindicat.

8

9 Per això, el 16è Congrés dona el mandat a les federacions de constituir el màxim
10 de seccions sindicals independentment de la grandària de l'empresa, i a identificar
11 aquelles empreses sense representació unitària ni secció sindical, susceptibles de
12 formar part de seccions sindicals intersectorials en una mateixa àrea de
13 concentració laboral.

14

15 Manténir i incrementar la nostra presència a les empreses no és fruit de la
16 casualitat sinó de la feina que s'ha dut a terme prèviament. A les eleccions
17 sindicals recollim el fruit del nostre treball sindical, a l'empresa i al sector, així com
18 també constatem l'encert de les estratègies dissenyades en defensa dels
19 interessos dels treballadors i treballadores.

20

21 És imprescindible, per tant, que les estructures de la nostra organització tinguin
22 una comunicació permanent amb els delegats i delegades i membres de comitès
23 d'empresa, per tenir-los informats de tots els temes que els afecten i de les
24 activitats que genera la nostra organització. Per seguir consolidant-los i per
25 promoure l'enfortiment de l'organització a través de l'increment de l'afiliació als
26 seus centres de treball, fent dels delegats i delegades membres actius i
27 compromesos amb l'afiliació. Per això és indispensable que els delegats i
28 delegades que es presentin a les nostres candidatures s'afiliïn, per la qual cosa
29 endegarem campanyes específiques per a aconseguir-ho.

30

31 Però també cal que les candidatures, sempre que sigui possible, garanteixin la
32 igualtat d'oportunitats i l'equitat de tots els col·lectius que conformen la realitat del
33 centre de treball.

34

35 De la mateixa manera, també és de vital importància prestar la màxima atenció a
36 tot el desenvolupament del procés electoral, especialment en aquells casos on
37 existeixi un possible conflicte perquè no es respecta la legislació vigent en matèria
38 electoral, incorporant en les nostres actuacions la defensa dels drets fonamentals
39 i la llibertat sindical dels nostres delegats, delegades, candidats i candidates.

40

41 Els paràmetres principals per afrontar una millora organitzativa en aquest àmbit
42 són:

43

1 • **Garantir l'atenció continuada i homogènia durant tot el període electoral**
2 **als delegats i delegades**

3
4 L'estratègia d'eleccions sindicals ha de ser en tots els aspectes homogènia a
5 tot Catalunya. Els secretaris d'Organització i responsables d'Eleccions
6 Sindicals han de compartir funcions similars i un mateix mètode de treball.

7
8 L'acció sindical desenvolupada a les empreses i els resultats de les eleccions
9 sindicals tenen una relació directa i sovint un caràcter decisiu. Per tant, és
10 necessari incrementar l'esforç en la coordinació de totes les actuacions del
11 sindicat amb la nostra representació sindical als centres de treball.

12
13 Acomplir els objectius fixats al pla electoral (increment de la nostra
14 representació, visites a les persones delegades i membres de comitès i
15 fidelització de la nostra representació sindical) requereix el compromís de totes
16 les estructures de la nostra organització i cal fixar els mecanismes per al seu
17 compliment.

18
19 La via principal de comunicació amb els nostres delegats i delegades i seccions
20 sindicals és mitjançant les federacions nacionals i les seves estructures
21 territorials. Amb l'objectiu de millorar la comunicació i l'atenció, l'acció sindical
22 de les federacions i territoris tindrà el suport de l'actuació dels organitzadors i
23 organitzadores sindicals.

24
25 Les organitzadores i organitzadors sindicals hauran de canalitzar, a través dels
26 seus informes, les inquietuds que troben als centres de treball per poder
27 anticipar-nos en la recerca de solucions que facilitin el procés electoral.

28
29 D'altra banda, hem de plantejar estendre la nostra representació sindical a més
30 empreses: on no hi ha representació sindical o bé on no la tenim com a UGT.
31 Les empreses noves han de ser objecte d'una planificació al territori i aprofitar
32 els instruments de caràcter organitzatiu i sindical de què gaudeix el sindicat.

33
34 • **Coordinar i analitzar el desenvolupament dels processos electorals i el**
35 **seguiment dels delegats i delegades**

36
37 L'instrument idoni per dur a terme aquestes tasques són els comitès electorals
38 (territorials i de Catalunya), que són l'òrgan coordinador bàsic per a determinar
39 les assignacions de tots els processos electorals, perquè cada procés tingui
40 una persona responsable determinada.

41
42 La principal tasca del CEC és acordar i garantir el desenvolupament racional i
43 organitzat de les eleccions sindicals, assegurant, en tot moment, la utilització

1 més eficient dels recursos econòmics i humans en la distribució de processos
2 electorals que s'estableixi per a cada organisme.

3
4 La problemàtica jurídica en els processos electorals requereix una resposta
5 ràpida, atesos els breus terminis que fixa la normativa. Per això, en el procés
6 electoral, la comunicació i la informació immediata al departament d'Eleccions
7 Sindicals de qualsevol incident esdevenen fonamentals per solucionar-lo.

8
9 En cas de discrepància sobre l'assignació d'un procés electoral, el CEC es dota
10 d'una Comissió *ad hoc* per abordar-ne la solució i, en el cas que no sigui
11 possible, l'SNC en darrera instància decidirà sobre el procés electoral i la
12 ubicació de l'empresa en qüestió.

13 14 **12. La formació sindical**

15
16 La formació sindical és un dret que tenen els nostres delegats i delegades i
17 persones afiliades, i ens ha de servir per refermar i enfortir els principis ideològics
18 que ens donen identitat com a organització progressista i de classe, basada en
19 una àmplia història de negociació col·lectiva i acords sindicals com a element
20 diferenciador d'altres sindicats.

21
22 S'ha d'integrar dins les activitats de l'organització i el seu disseny ha d'estar lligat
23 als nostres objectius estratègics i a l'acció sindical i, alhora, cobrir els aspectes
24 tècnics per contribuir a una millor defensa dels interessos dels treballadors i les
25 treballadores i amb garantia de qualitat.

26
27 L'acció sindical que duen a terme els nostres representants als centres de treball
28 necessita un mínim coneixement legislatiu imprescindible per a tots ells i comú a
29 tots els sectors productius. Aquest conjunt de matèries ha de ser la base de
30 l'itinerari formatiu, que contempli els coneixements elementals de l'estructura
31 sindical i de les eines que la UGT de Catalunya posa al seu abast per millorar la
32 capacitat de resposta davant de les diferents casuístiques que es presenten als
33 centres de treball.

34
35 La UGT de Catalunya ha d'establir els mecanismes necessaris perquè tots els
36 delegats i delegades rebin aquest mòdul base de l'itinerari formatiu, procurant una
37 formació bàsica per a tots ells. Hem de fer especial èmfasi en l'actualització
38 permanent de les persones que ja hagin fet l'itinerari i necessitin reforçar aquelles
39 matèries de canvis normatius, reformes, etc., que les permetin abordar els nous
40 reptes a què s'enfronta l'acció sindical sigui dins o fora de les empreses.

41
42 Les jornades de benvinguda als nous delegats i delegades han de tornar a ser
43 l'element clau per a la seva inserció a la nostra organització, acostant-los el
44 sindicat perquè coneguin tots els instruments que tenen al seu abast.

1
2 Per dur a terme tots aquests plantejaments és imprescindible una estreta
3 vinculació entre totes les àrees del sindicat implicades amb la formació sindical,
4 mantenint reunions de treball com a mínim un cop l'any, coincidint amb la
5 planificació anual de formació sindical, que permeti actualitzar els continguts dels
6 mòduls.

7
8 És fonamental garantir la formació de dirigents i quadres de la UGT de Catalunya,
9 tant en el vessant ideològic i estratègic com en aquelles accions formatives que
10 han de facilitar i contribuir al desenvolupament de les seves funcions sindicals.

11
12 La formació dels nostres quadres sindicals ha de tenir un vessant ideològic i
13 organitzatiu de l'ideari de la UGT i de com ens organitzem.

14
15 Els i les noves dirigents hauran de passar per aquesta formació, on els formarem
16 en els aspectes organitzatius, ideològics, comunicatius i de treball en equip,
17 implementant l'itinerari formatiu.

18
19 Als continguts de les accions de formació dels i les dirigents s'incorporaran tant
20 els canvis organitzatius que a nivell intern de la nostra organització es produeixin,
21 com els normatius del mercat laboral.

22 23 **Formació sindical en línia**

24
25 Per aconseguir que la formació sindical arribi a un nombre més ampli de persones
26 afiliades i delegades, arreu de tot Catalunya, impulsarem la formació en línia,
27 mitjançant les possibilitats que ens ofereixen les noves tecnologies.