

I. INTRODUCCIÓ: ESCENARIS DE FUTUR.....	1
II. EL MÓN	5
1. La globalització dels efectes negatius de la crisi. La de les solucions, quan?.....	5
2. I ara, què? Com volem que el món surti de la crisi?.....	6
3. L'Organització Mundial del Treball, i la Confederació Sindical Internacional: els paràmetres que marquen la nostra acció sindical internacional	6
4. Fiscalitat internacional justa.....	7
5. Sostenibilitat. Canvi climàtic	8
6. Cultura de la pau i drets de les víctimes dels conflictes.....	9
III. EUROPA.....	10
7. 0147 El TTIP, un cavall de Troia en l'actual model social europeu i un instrument al servei de les multinacionals.....	10
8. 0175 La crisi dels refugiats: reivindiquem la lliure circulació de persones i exigim el dret democràtic d'asil	11
9. Lliure circulació de persones: un camí d'anada i tornada?	11
10. El referèndum grec: Europa serà democràtica o no serà.....	12
11. El perill de l'ascens de l'extrema dreta	13
12. La Confederació Europea de Sindicats: l'eina al nostre abast per reformar el nostre continent en l'àmbit laboral i social	13
IV. DEROGAR PER CONSTRUIR UN PAÍS PER A TOTHOM.....	14
13. En defensa dels serveis públics i els seus treballadors i treballadores.....	15
14. Una nova Constitució per al segle XXI.....	16
15. Catalunya: el dret a decidir com a element nuclear de futur.....	17
16. Teixint sinergies amb la societat civil organitzada	20
V. L'ESTAT DEL BENESTAR: PATRIMONI SINDICAL	22
17. La cronificació de les desigualtats: el llegat de la crisi.....	22
18. L'estat del benestar com a dret: cap a una llei de sostenibilitat social.....	23
19. Fer frau surt molt barat. Lluita contra l'economia submergida i el frau fiscal	24
20. Els quatre pilars de l'estat del benestar	25
21. Dret a una vida digna: alimentació, habitatge i el dret a l'energia.....	35
22. Igualtat d'oportunitats en el mercat de treball	37
23. Immigració i mercat de treball.....	44
24. Reforma horària.....	46
25. El dret a un treball digne. Volem feina, i de qualitat.....	46
26. Formació professional: integrada, de qualitat i permanent al llarg de tota la vida	54
VI. OCUPACIÓ DE QUALITAT I CANVI DE MODEL PRODUCTIU	58
27. Defensem el diàleg social.....	58
28. Deroguem les reformes laborals.....	59
29. La negociació col·lectiva i la mobilització, eines de l'acció sindical	60
30. Condicions de treball	62
31. Un nou model productiu.....	71
32. El dret a la mobilitat segura i sostenible	77
VII. UN SINDICAT INNOVADOR I FORT	78
33. Definició del model sindical.....	78
34. Escenaris d'actuació.....	82
35. Més afiliació per tenir més força i millor representació	82

36.	La plataforma sindical de resposta a les necessitats de treballadors iciutadans.....	88
37.	La Xarxa d'Atenció als Treballadors i Treballadores.....	88
38.	Instruments d'àmbit laboral.....	89
39.	Instruments d'àmbit social	91
40.	L'estratègia comunicativa de la UGT de Catalunya	94
41.	Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana.....	97
42.	Fomentar la participació.....	98
43.	La representació sindical, garantia dels teus drets.....	100
44.	La formació sindical	103

I. INTRODUCCIÓ: ESCENARIS DE FUTUR

A punt de culminar el 10è any de crisi econòmica i política, podem advertir d'un fet: tot ha canviat. La crisi econòmica i financera que va fer eclosió a partir del 2007 ha esdevingut un dels retrocessos més intensos en matèria de drets socials des del crac borsari del 1929 als Estats Units.

Aquesta crisi ha posat en qüestió el conjunt del sistema democràtic i polític i a la vegada ha capgirat la percepció sobre l'eficàcia que els ciutadans tenien sobre la capacitat de les institucions per trobar respostes als reptes econòmics. Pitjor encara. S'ha obert una crisi en paral·lel associada a la veritable sobirania dels governs i dels parlaments en relació als poders econòmics i financers.

Un primer balanç ens permet observar com les institucions democràtiques s'han mostrat absolutament febles a l'hora de mantenir el pols contra els que han aprofitat la crisi per debilitar i, en alguns casos, fins i tot, desmantellar els progressos socials tangibles a través del model d'estat del benestar.

El cas paradigmàtic ha estat el conflicte obert entre les institucions europees que conformen l'anomenada troica i que formen la Comissió Europea, el Banc Central Europeu i el Fons Monetari Internacional i Grècia a l'hora de negociar el rescat econòmic d'aquell país i els sacrificis socials i econòmics que han hagut d'afrontar per assumir el pagament d'un deute que a la vegada els col·loca en situació d'inviabilitat econòmica, incapacitat per generar riquesa i insostenibilitat social.

A l'Europa de les dues velocitats, ara cal sumar-hi l'Europa que perd legitimitat democràtica i que esdevé un club d'estats incapaços d'avançar en la construcció d'un espai polític de drets i llibertats per esdevenir cada dia més un mercat de transacció a on les regles s'imposen des d'una aliança entre el totpoderós sistema financer i els membres més rics.

Aquesta crisi, no obstant això, deixa un panorama especialment preocupant en els països del sud de la Unió Europea. I l'Estat espanyol és, en aquest sentit, paradigmàtic des del punt de vista de l'aplicació de les polítiques d'austeritat imposades per la mateixa troica. La intensitat de les polítiques de retallades socials i pressupostàries ha tingut en el govern de Mariano Rajoy un dels seus principals valedors, i en el Govern de la Generalitat el perfecte cooperador. Lluny d'extreure lectures associades a la relació que ha tingut, en el cas espanyol, la crisi amb el model productiu propi, el govern del Partido Popular ha aprofundit de manera inexorable en les polítiques que ja va iniciar l'últim govern del PSOE amb José Luis Rodríguez Zapatero al capdavant. Unes polítiques orientades a afeblir la despesa pública en matèria de serveis socials i a servir a la patronal tres reformes laborals que han instal·lat la precarietat com a element identitari del mercat laboral.

En aquesta última etapa però, la reacció social davant la injustícia i la ineficàcia de les mesures econòmiques s'ha traslladat amb molta més intensitat al carrer en forma de mobilitzacions en defensa de la sanitat, l'educació i contra una reforma laboral que ha desequilibrat dramàticament les relacions laborals en favor dels empresaris. Les retallades del nostre Estat del Benestar han anat acompanyades d'un relat homogeni en què s'ha traslladat a la ciutadania la coresponsabilitat de la situació, i s'ha fet creure que el nostre model social era inviable.

La resposta del govern del Partido Popular no ha estat altra que la d'impulsar un marc legal que incrementi les atribucions de l'Estat en matèria de seguretat en detriment del dret de manifestació i d'expressió. La Llei de seguretat ciutadana, anomenada *lleï mordassa*, ha estat un dels emblemes d'aquest govern. Però no l'únic. L'intent de limitar el dret a la justícia, imposant taxes judicials, o la limitació del dret a la salut d'aquelles persones immigrades sense papers han estat exemples clars de la falta de perspectiva social amb què s'ha abordat una crisi econòmica que ha fet incrementar els nivells d'atur a cotes històriques, que ha elevat l'índex de pobresa fins a límits vergonyants per a una societat desenvolupada i que ha afeblit l'estat del benestar fins al punt de col·locar en greu risc de viabilitat econòmica el mateix sistema públic de pensions.

A la vegada, aquesta crisi ha estat un element potenciador del conflicte territorial. Més enllà de les històriques dificultats associades a l'encaix de Catalunya en l'actual model autonòmic espanyol, l'Estat, de la mà del Partido Popular, ha impulsat de manera intensa polítiques orientades a la recentralització. Un model d'Estat centralista que ha significat un increment de la conflictivitat amb relació a les fronteres competencials entre comunitats autònomes i la mateixa Administració central. Però que també ha anat acompanyat d'un procés d'asfíxia financera que ha afectat de manera fonamental els serveis públics en la mesura que són les comunitats autònomes les encarregades de garantir la prestació dels serveis essencials.

Aquesta política recentralitzadora i de control financer de les comunitats autònomes i administracions locals, vinculada teòricament a les polítiques de control de la despesa pressupostària i de reducció del dèficit al dictat de la troica, ha col·locat en situació de fallida econòmica algunes de les administracions més riques, reobrint el debat sobre el seu finançament.

Al debat sobre les polítiques econòmiques que han incrementat les desigualtats i al debat territorial sobre el finançament, cas català a banda, s'hi ha de sumar la crisi de credibilitat de la política associada a la corrupció i en la utilització de les institucions al servei dels partits polítics i no al del conjunt de la ciutadania.

És per això que és especialment preocupant la percepció que s'ha instal·lat entre els ciutadans i les ciutadanes d'aquest país que els casos de corrupció econòmica i política, lluny de ser excepcionals, formen part del nucli dels partits anomenats tradicionals. En aquest sentit, i sota el títol de “nova política”, s'han obert pas noves sigles a esquerra i dreta que han posat en qüestió els partits anomenats tradicionals i, per tant, el bipartidisme a les cambres legislatives espanyoles. Sota la bandera de la justícia social, però sobretot, sota la de la regeneració democràtica, nous lideratges polítics comencen a aparèixer com a resposta al model nascut de la Transició de la dictadura a la democràcia, que va culminar amb la Constitució del 1978.

Una Constitució que està sotmesa també a debat, en aquest cas i fonamentalment, per afrontar el repte de la configuració territorial que s'ha obert amb l'agudització de l'exigència de la societat catalana pel que fa a l'exercici legítim del dret a decidir quina és la relació que vol establir amb l'Estat espanyol.

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

Les darreres eleccions al Parlament de Catalunya, celebrades el 27-S, han significat per a una bona part de la població la superació de la consulta del 9-N, volen convertir uns comicis per escollir un parlament, en un plebiscit. Tot i les diferents interpretacions dels resultats, ha quedat clar que amb diferents sensibilitats, els ciutadans i ciutadanes de Catalunya defugen l'immobilisme i creuen que l'actual “statu quo” és insostenible.

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

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

Un escenari de diàleg que pot esdevenir una oportunitat per redreçar el rumb de les polítiques econòmiques associades a l'austeritat que s'han demostrat absolutament injustes i ineficaces. Un escenari que obre la possibilitat de derogar les reformes laborals que han sumit el nostre mercat de treball en cotes insostenibles de precarietat. Que pot reformular les relacions en el treball des de l'equilibri i l'enfortiment de la negociació col·lectiva. Que ha de ser motor per a l'impuls de més contractació i de més qualitat al servei de la creació i la redistribució justa de la riquesa. Un escenari que posi el ciutadà en el centre de les decisions, recuperi el valor i el prestigi de les institucions i millori la seva representativitat, la seva transparència i la seva qualitat democràtica.

Ha de ser un escenari, en definitiva, de reconstrucció. Ha de cosir les profundes cicatrius que ha deixat aquesta crisi econòmica i financera en el propi sistema democràtic i en la percepció dels drets i les llibertats individuals i col·lectives. Però que necessàriament 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 socials, i bel·ligerant contra totes les guerres que provoquen el caos, la destrucció, i el reguitzellintolerable 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.

En aquest context, en què les dades macroeconòmiques indiquen que l'economia s'està activant i que és factible que comencem el camí del creixement sostingut, és el moment d'assegurar que aquells a qui se'ls ha demanat sacrificis en moments difícils tornen a la posició de partida. Aquesta realitat no s'està donant i l'esvoranc entre els anomenats brots verds econòmics i la realitat social s'eixampla cada dia. Cal que aprofitem la situació per canviar les polítiques, ampliem i reforcem els serveis públics com a garants de drets i definim un nou model de competitivitat que ens apropi als nostres referents europeus en comptes d'allunyar-nos-en. És urgent que activem les propostes regeneradores de l'Estat i construïm un nou paradigma que ens impedeixi caure en els mateixos errors que ens han portat a una de les crisis econòmiques més dures.

II. EL MÓN

1. La globalització dels efectes negatius de la crisi. La de les solucions, quan?

A hores d'ara no podem negar que el procés de globalització és una realitat. Les noves tecnologies, els avenços en transport, la rapidesa en les comunicacions, entre d'altres, han comportat que molts dels fenòmens i les accions que es duen a terme en les nostres societats tinguin un impacte global. Malauradament, aquest element d'impacte mundial, d'afectació global, està sent utilitzat de forma preeminent pel món econòmic, per les transaccions de capital, per les inversions, les especulacions (fins i tot especulacions amb productes alimentaris de primera necessitat, amb terribles conseqüències per a les persones amb menys recursos). Aquest avenç imparabile de la globalització en termes econòmics no ha anat en cap cas acompanyat de la globalització dels estàndards socials o democràtics.

La manca de regulació global de les operacions econòmiques i dels marcs jurídics ha demostrat ser un avantatge que els operadors del capital han sabut aprofitar ràpidament, i un desavantatge per al desenvolupament de qüestions com la governança mundial o la democratització de les decisions amb impacte global.

La crisi econòmica ha posat en evidència més que mai aquesta realitat. La globalització de l'economia ha comportat que en major o menor grau, l'impacte de la crisi hagi sigut global.

Tenim un món on s'han globalitzat els problemes però no les solucions. Les conseqüències de la crisi s'han "democratitzat", les hem pagades entre tots, però ni les decisions que ens hi van portar ni les solucions per sortir-ne s'han fet tenint en compte principis democràtics ni com aquestes "solucions" afecten tothom.

La governabilitat democràtica al món no existeix. El més semblant és el que s'anomena *comunitat internacional*, de la qual són agents els estats i les organitzacions internacionals. Organitzacions internacionals on els membres són de nou els estats i, per tant, cada membre respon a interessos en el millor cas locals i o regionals, si no directament a interessos del govern de l'Estat en cada moment. Sovint critiquem les organitzacions de Nacions Unides o de la Unió Europea, i oblidem que aquestes poden arribar tan lluny en la seva tasca com els estats i els seus governs els ho permeten.

Per tot això, creiem que cal que aquests organismes assumeixin un model de governança més democràtica, i reformar-ne el funcionament perquè veritablement representin les persones i la defensa dels drets socials i polítics, i no només els interessos dels estats com els G8 o el G20 o del món econòmic, com és el cas de fòrums com Davos o similars. Calen mecanismes que garanteixin el compliment

de les normes i els acords internacionals per part dels estats, i que dotin a aquests d'instruments per obligar els agents econòmics a complir-los.

2. I ara, què? Com volem que el món surti de la crisi?

Tots aquells que durant els últims anys ens han repetit que la crisi era una oportunitat per millorar les coses i sortir-ne més reforçats i en millors condicions, ens han demostrat que es referien a una oportunitat per als poderosos i les oligarquies. En nom de la sortida de la crisi han destruït ocupació, han abaixat salaris, han empitjorat les condicions laborals i han fet créixer la precarietat. Han convertit l'estabilitat pressupostària i les polítiques d'austeritat en un objectiu en si mateix, oblidant que l'objectiu hauria de ser unes societats cohesionades on les persones puguin viure dignament.

Només l'abordatge social de la sortida de la crisi permetrà construir un món realment just, equitatiu i sostenible.

3. L'Organització Mundial del Treball, i la Confederació Sindical Internacional: els paràmetres que marquen la nostra acció sindical internacional

El concepte de treball digne amb què treballa la OIT és un dels objectius de la nostra acció sindical. Per a la UGT de Catalunya, el treball digne és el treball amb drets, amb la protecció dels convenis i de la legislació laboral resultant d'anys i anys de lluita i de conquestes del moviment obrer. En un moment en què el treball ha perdut la seva centralitat i els salaris han caigut fins al punt d'haver de parlar de treballadors pobres, es fa més evident que mai com d'important és la reconquesta dels drets socials perduts durant la crisi. La millora de les condicions laborals de les persones treballadores, el treball per aconseguir la igualtat entre els gèneres, la lluita contra el dúmping social, o la defensa de la protecció social, són elements bàsics de la raó de ser de les organitzacions sindicals arreu del món.

Els objectius del Mil·lenni, que han caducat aquest 2015 i han estat substituïts pels objectius de desenvolupament sostenible que tindran vigència fins al 2030, es vehiculen a través de l'ocupació i la protecció social, atès que la OIT ha demanat que aquests estiguin al cor de l'agenda de desenvolupament. A part d'aquest repte principal, també hi incloem l'eradicació de la pobresa, la lluita contra la fam, la defensa de la salut, l'educació de qualitat, la igualtat de gènere, la reducció de les desigualtats, la lluita contra el canvi climàtic i la promoció de les energies renovables.

La cooperació sindical és un element que s'enforteix des d'aquesta perspectiva. Només des de la cooperació i l'enfortiment de les organitzacions sindicals podem

garantir la lluita per la construcció de societats més democràtiques i el respecte a la dignitat de les persones treballadores a la nostra societat i a la resta del món. La defensa dels drets de les persones treballadores des d'una perspectiva de classe ens recorda que som tan forts com la baula més feble de la cadena.

La Confederació Sindical Internacional és la veu dels treballadors i treballadores arreu del món. Representa més de 180 milions de treballadors i treballadores en 162 països i regions. El seu objectiu fonamental és promoure i defensar els drets i interessos dels treballadors, 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-CEC, és partidària que el sindicalisme internacional centri l'atenció, prioritàriament, en el pròxim període, en la lluita contra l'atur i l'extensió del treball amb drets. Un informe de l'OIT sobre la tendència mundial de l'ocupació xifra, per a l'any 2013, en 202 milions de persones que es trobaven a l'atur, 5 més que el 2012. La tendència és a l'augment: 13 milions més, a escala mundial, per al 2018. Els nous objectius de desenvolupament sostenible (ODD) que substitueixen els del Mil·leni poden convertir-se en un brindis al sol sense atacar a fons el greu problema de l'atur i del treball sense drets.

Sindicalistes Solidaris: l'eina de transformació social

La Fundació Sindicalistes Solidaris és l'eina de la UGT de Catalunya per cooperar amb els països del sud. Les regions amb les quals tenim uns lligams més estrets són la ribera sud de la Mediterrània i alguns països d'Amèrica Llatina. Els reptes a què cal fer front per implementar democràcies i societats més igualitàries en els països del sud són el desenvolupament del diàleg social i la defensa dels drets sindicals. La nostra organització sindical fa un treball pedagògic molt important perquè els delegats i delegades catalans vegin la cooperació al desenvolupament com una vessant més de la seva tasca, ja que ajuda a millorar no només les condicions de vida en els països d'origen sinó també a casa nostra, atès que es garanteix uns estàndards mínims de vida, que eviten el dúmping social i salarial.

4. Fiscalitat internacional justa

La manca de marcs de regulació comuns i de mecanismes de control dels moviments econòmics internacionals han sigut una de les causes darreres de la crisi. Per aquest motiu i per evitar que situacions com aquestes es repeteixin, és imprescindible treballar per enfortir aquesta regulació. S'ha d'avançar en la creació de mesures que ajudin a establir una fiscalitat més justa a escala internacional que evitin la impunitat amb què els capitals es mouen globalment,

com l'establiment d'una taxa sobre les transaccions financeres o la lluita contra els paradisos fiscals. Segons dades de l'OCDE, al món es deixen de recaptar, com a conseqüència de l'evasió fiscal, entre 88.000 i 210.000 milions d'euros, que equivalen entre el 4 i el 10% de l'impost sobre els beneficis a escala mundial. A l'Estat espanyol els tècnics d'Hisenda situen aquesta xifra entre els 750 i els 1.860 milions d'euros anuals.

Per poder lluitar contra aquest fenomen de manera efectiva caldria unificar els impostos de societats a tots els països, però això és molt difícil i no s'ha aconseguit ni tan sols a la UE, on hi ha diferències enormes entre països. Així, a Irlanda tenen una taxa del 12,5%, mentre a Espanya és del 28%.

Tot i que a l'àmbit europeu s'han firmat acords de cooperació reforçada en matèria fiscal que estableixen una taxa d'aquest tipus, i intercanvis d'informació financera, es tracta d'acords parcials, només d'aplicació a un nombre reduït d'estats membres. A més a més, l'escàndol dels anomenats acords *detaxruling* ha obligat la Comissió Europea a fer públics els acords entre estats i empreses, que assegurin tipus fiscals inferiors a l'1%, per reduir la seva factura fiscal a altres països europeus. L'opinió pública va descobrir aquestes pràctiques en saber-se que Jean Claude Juncker, com a primer ministre luxemburguès, va signar aquests acords amb més de 340 multinacionals, entre elles Amazon, Ikea, Deutsche Bank, i JP Morgan. Aquests pactes, fins ara secrets, sortiran a la llum el 2017.

5. Sostenibilitat. Canvi climàtic

Fer front al canvi climàtic global és crucial per a l'interès econòmic, social i mediambiental de tots els pobles del món. Si volem llegar als nostres fills un món sostenible i fer factible que es compleixin els objectius socials i de desenvolupament que ens hem fixat, calen mesures d'acció ambicioses centrades en la mitigació del canvi climàtic.

La Cimera de les Nacions Unides sobre el Canvi Climàtic de París ha estat el lloc de trobada de més de 184 països que hauran d'establir les bases d'un nou sistema econòmic i energètic per al segle XXI. Fins ara els acords de reducció d'emissions presentats suposarien un augment de la temperatura d'entre 2,7 i 3,5 graus, molt per sobre dels 2 graus màxims recomanats per evitar el desgel àrtic, inundacions, sequeres i altres catàstrofes mediambientals.

Aquestes mesures d'acció han de compartir-se equitativament i repartir-se entre els països i dins d'ells mateixos: la responsabilitat i la capacitat han de ser els principis que han de regir la distribució de la càrrega.

Una transició justa cap a una economia baixa en carboni és possible, i pot fer de les mesures d'acció en l'àmbit del clima un motor del creixement econòmic sostenible i el progrés social.

La transformació industrial és fonamental per aconseguir un futur sense emissions de carboni. Aquesta transformació no es pot dur a terme sense un diàleg amb els treballadors i les treballadores en el lloc de treball i en el marc dels plans nacionals per a les economies i indústries.

6. Cultura de la pau i drets de les víctimes dels conflictes

Les guerres són el fracàs de la via diplomàtica davant un conflicte. Milions de persones viuen desplaçades o sota els efectes de les guerres. Durant aquest període hem vist néixer i complicar-se nous conflictes, alguns dels quals molt a prop de la realitat europea, com els casos d'Ucraïna o la guerra a Síria. Necessitem societats on imperi el respecte als drets humans i als principis de llibertat, justícia, solidaritat i tolerància; societats que rebutgin la violència en totes les seves formes.

En els últims mesos hem vist reaparèixer a Europa el drama de les persones refugiades, que fugen d'una situació de guerra i d'un país que ja no els ofereix seguretat cap a una Europa que creuen esperança de futur. Aquesta pressió humanitària no és nova a Europa, però ha fet evidents un cop més els problemes d'Europa a l'hora d'abordar de forma conjunta, valenta i ferma les qüestions tant de l'asil i refugi en el cas de les persones arribades de Síria, com les derivades de la gestió de fronteres i les migracions. Hem sigut testimonis, en ambdós casos, de com centenars de persones morien al Mediterrani intentant arribar a les costes europees, sense que encara existeixi una resposta que estableixi una veritable política comuna d'immigració, asil i refugi, que doni resposta a una realitat.

III. EUROPA

L'informe d'Intermón Oxfam "Europa per la majoria i no per a les elits", de setembre de 2015, detecta que hi ha 123 milions de ciutadans europeus que viuen en la pobresa, mentre el nombre de milionaris no deixa d'augmentar. Per tant, podem dir que en ple segle XXI la lluita de classes és més vigent que mai.

Les xifres d'atur també són molt elevades, i el que és pitjor, la precarització de les condicions laborals i socials que identifiquem a casa nostra de més contractes temporals i parcials també es veu reflectida en les xifres europees. El que és el mateix, les reformes que altres països com Alemanya van començar a aplicar a la dècada del 2000 amb més desregulació de les relacions laborals apel·lant el creixement econòmic que ha fet ressorgir les figures del treballador pobre o la del jubilat precari, són les que la troica va imposant a la resta de països amb els diferents mantes econòmics neoliberals que han aconseguit el seu objectiu: augmentar la desigualtat a taxes d'altres èpoques, que fan ressorgir vells fantasmes i, per tant, desequilibrar la balança de correlació de forces entre la classe treballadora i el capital, clarament per al segon actor.

7. 0147 El TTIP, un cavall de Troia en l'actual model social europeu i un instrument al servei de les multinacionals

Apel·lant un cop més el creixement econòmic i com aquest revertirà en les persones, les negociacions del TTIP (el tractat de comerç i inversions transatlàntic) entre Europa i els Estats Units ja estan força avançades, i són només la darrera baula d'una cadena que té per objectiu privatitzar a Europa tot allò que sigui possible. Les negociacions s'estan portant a terme de manera totalment secreta, i això ens fa témer per la desregulació d'àmbits tan essencials per al sistema de benestar existent al nostre continent com les relacions laborals, la legislació mediambiental, els serveis públics, els drets dels consumidors i dels ciutadans i ciutadanes.

Enmig de l'opacitat més absoluta, des del 2013, el govern dels EUA i la Unió Europea han estat negociant en sessions diverses l'anomenat Acord o Associació Transatlàntica per al Comerç i la Inversió, més conegut per l'acrònim anglès de TTIP. Encara que oficialment s'ha volgut presentar com un acord comercial que té com a objectiu la creació d'un gran mercat transatlàntic que generarà riquesa i ocupació, la realitat és que la seva entrada en vigor suposarà amb tota certesa la desregulació a gran escala en àmbits tan essencials com les relacions laborals, la legislació medioambiental, els serveis públics, els drets dels consumidors i dels ciutadans i ciutadanes. Des del principi de les negociacions, el govern dels EUA ha fet saber que desitja utilitzar el TTIP per obrir el mercat dels serveis europeus a les empreses americanes i, específicament, per liquidar els serveis públics.

El TTIP és un instrument al servei de les multinacionals que volen dissenyar un nou marc normatiu supranacional per eludir els obstacles, fins i tot constitucionals, i aconseguir d'aquesta manera la llibertat absoluta per als moviments de capital. La seva aprovació comportarà, sens dubte, la pèrdua de control per part dels estats de determinats mecanismes de control que signifiquen una garantia per a la ciutadania, i un empitjorament de les seves condicions de vida.

Per tot això, la UGT de Catalunya adverteix dels perjudicis que la signatura d'aquest acord suposaria per als treballadors i es posiciona clarament en contra de la seva signatura.

8. 0175 La crisi dels refugiats: reivindiquem la lliure circulació de persones i exigim el dret democràtic d'asil

La catàstrofe de l'emigració ha esclatat amb força a Europa. Centenars de milers de refugiats fugen desesperadament de la barbàrie, de Síria, l'Iraq, l'Afganistan o Líbia, països destruïts per les guerres en benefici de les multinacionals que volen apropiarse dels seus recursos naturals.

És la política de guerra i explotació que practiquen les grans potències, la que provoca aquest èxode sense precedents. La UGT de Catalunya denuncia el cinisme i la doble moral dels qui provoquen aquestes situacions, i després bloquegen els plans per acollir la gent que ha patit les conseqüències de la seva política, o descarreguen directament la seva responsabilitat sobre la consciència de la ciutadania.

L'acollida als refugiats, el dret d'asil, no pot ser una declaració merament retòrica. S'ha de traduir en mesures pràctiques, reconeixent-los el dret al treball, a l'habitatge, a l'educació i a la sanitat. Per tant, s'ha de derogar la llei d'estrangeria i les devolucions "en calent" incloses en la llei de seguretat ciutadana. La defensa del dret d'asil està lligada a la defensa i recuperació dels drets socials.

Però la crisi dels refugiats no pot abordar-se seriosament sense fer front a les causes d'aquesta situació. En aquest sentit, la lluita contra la guerra és fonamental, i per això reclamem la retirada de les tropes espanyoles de l'Àfrica i l'Orient Mitjà.

9. Lliure circulació de persones: un camí d'anada i tornada?

Dades d'Eurostat confirmem que el principi de la lliure circulació de persones és una de les llibertats més valorades pels ciutadans europeus i per això cal protegir-la, encara que avui dia els tractats de Schengen estan qüestionats per raons de seguretat i la por de l'amenaça gihadista.

La classe treballadora no podem acceptar cap pas enrere en la lliure circulació de persones dins de la Unió Europea. Aquesta ha estat un peça clau en la construcció europea i ha fomentat l'intercanvi i el coneixement de les diferents realitats culturals i socials que conformen el continent europeu. Els treballadors europeus no podem permetre que es limiti aquesta lliure circulació i que es fomenti la circulació de capitals sense cap control, una lliure circulació de capitals que no para de crear cada dia més desigualtats dintre la mateixa Unió. Schengen és una peça clau en la construcció d'una Europa més unida i justa.

La Comissió Europea afirma que hi ha 14 milions de ciutadans de la UE que resideixen permanentment en un altre estat membre, sigui per viure-hi, per estudiar-hi o per treballar-hi. Les grans diferències entre les taxes d'atur d'aquests països fa que hi hagi molta mobilitat, no només amb relació a la recerca d'una feina (es calcula que a Europa, malgrat la crisi, existeixen dos milions de llocs de treball sense cobrir) sinó també per qüestions formatives o personals.

A casa nostra, les estadístiques de l'Idescat assenyalen que el nombre de catalans a l'estranger se situa en 245.000 persones, la majoria d'elles amb estudis. Els principals països de destinació són el Regne Unit, França i Alemanya, i el gran repte dels pròxims anys serà aconseguir que aquesta gent que vol marxar o que ja ho ha fet, ho faci en bones condicions i que tornin per revertir tot allò que han après fora, en el desenvolupament i millora del model productiu a casa nostra.

Sense el talent que ha marxat i amb el que no sabem retenir, serà molt més complicat realitzar el canvi de model productiu que el país necessita per sortir de la situació que ens trobem amb garanties de futur.

Hem de començar a veure les persones preparades com una inversió i no com una despesa, i donar-los aquella oportunitat que estan esperant.

10.El referèndum grec: Europa serà democràtica o no serà

La imposició de mesures d'austeritat per part de la troica als països del sud va tenir un abans i un després amb el referèndum plantejat per Alexis Tsipras, primer ministre grec, quan va plantejar, el juliol de 2015, la possibilitat de no acceptar les ordres de la Comissió Europea, el Banc Central Europeu i el Fons Monetari Internacional. Sota l'espasa de Dàmocles de la sortida de l'euro, els ciutadans grecs van votar *no* a les mesures provinents de Brussel·les i van donar ales al govern de Syriza per negociar de nou el segon rescat.

És a partir d'aquest moment quan els partits d'esquerra europeus, que fins ara es trobaven bloquejats sense capacitat propositiva, recobren l'alè i la confiança dels ciutadans que entenen que hi ha alternatives. La prova d'això és la victòria de

Jeremy Corbyn i, per tant, del sector més esquerrà del partit laborista, a les primàries del seu partit.

11. El perill de l'ascens de l'extrema dreta

En els darrers anys, a Europa, assistim esfereïts a l'augment de vots que aconsegueixen els partits xenòfobs i antieuropeus, com ha succeït a Grècia amb Alba Daurada, al Regne Unit amb l'UKIP o a França amb el Front Nacional, on han deixat de ser una presència testimonial al Parlament Europeu i als parlaments nacionals. Aquestes organitzacions, que sota el paraigua de la lliure expressió fixen l'agenda política de molts països, qüestionen la pluralitat a les nostres societats, i sobretot aprofiten la crisi econòmica per estendre el seu discurs de la por entre els col·lectius més vulnerables. Les forces democràtiques i les organitzacions sindicals han de tenir un discurs clar i contundent defensant la convivència i el treball digne per tothom, com ja van fer durant el període d'entreguerres al segle XX.

12. 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 és la nostra eina d'acció d'àmbit europeu, i en el seu darrer congrés a Paris, al mes d'octubre de 2015, va establir les següents prioritats en el seu pla d'acció:

- Reactivació econòmica i creació d'ocupació de qualitat. El drama de l'atur i de la pobresa només es pot abordar a través de polítiques públiques fortes, i del final de les polítiques d'austeritat.
- Defensa contundent d'inversions, política industrial comuna, innovació i recerca, desenvolupament sostenible, educació, democràcia al lloc de treball i augment salarial per mantenir la demanda global.
- Promoure el contracte social i el seu protocol de progrés social per defensar el model social europeu. No es poden afeblir els drets socials en favor de les llibertats econòmiques com s'ha fet en els darrers anys amb les privatitzacions i les desregulacions de caràcter neoliberal.
- Buscar nous mecanismes de reforç del diàleg social europeu i eines de coordinació en matèria de negociació col·lectiva i de salaris. El rol dels comitès d'empresa europeus i de les federacions europees han de veure's reforçats.
- Cal parar esment particular a tot allò que fa referència als problemes de dúmping social i d'explotació laboral als emigrants. No hem d'oblidar, tampoc, la mobilitat i els obstacles a la lliure circulació de persones.

IV. DEROGAR PER CONSTRUIR UN PAÍS PER A TOTHOM

D'una majoria al servei d'uns quants a una majoria per a tothom

Amb la darrera victòria del Partit Popular, s'obria un escenari força excepcional en la nostra democràcia: el dels Governos amb majoria absoluta. Sota l'absoluta obsessió d'acomplir les regles de Brussel·les la ciutadania ens hem convertit en hostatges d'un govern cec i mut que ha fet prevaldre la seva majoria d'escons sobre la majoria social. Aquest fet ha obert una fossa entre els problemes reals i la legislació que s'ha aprovat per a posar-hi solució. Els equilibris s'han trencat, i ens hem trobat amb un Govern format per elits i que governava per a elles. A més a més, molts cops s'ha aprofitat del legítim debat territorial per tal i d'amagar deficiències socials i econòmiques de l'Estat. L'obsessió pel frontisme en problemes polítics com el català, s'ha aprofitat per ocultar i posar en segon pla temes com l'atur i la pobresa.

Però ara és el moment de demolir l'obra política d'un partit que ha governat amb connivència amb altres organismes teòricament independents, com el Tribunal Constitucional, per edificar un país dual on els rics cada cops són més rics i els pobres més pobres. Per aquest motiu la UGT de Catalunya exigeix la immediata derogació de les reformes laborals, la de les pensions, la Llei Wert, les reformes de la llei de l'Avortament, la Llei d'estabilitat pressupostària i la *lleï mordassa*.

A l'ofensiva pels nostres drets civils: la repressió com a bandera contra el sindicalisme

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

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

El Govern ha contestat amb la limitació de drets fonaments com el dret a la llibertat d'expressió, de manifestació i de vaga a través de la *lleï mordassa* i de diferents canvis legislatius. En aquest sentit des de la UGT de Catalunya exigim el respecte als nostres drets fonamentals a la vegada que condemnem qualsevol brutalitat policial i desproporcionalitat judicial.

Un país transparent i lliure de corrupció

Darrerament hem estat espectadors de com la corrupció envaïa tots els espais de gestió pública. La conseqüència ha sigut una gran desconfiança cap a totes les institucions per part de la ciutadania, que ha provocat que contínuament estiguin sota sospita. Som conscients que d'aquesta etapa només en sortirem fent net i posant sota tutela judicial els culpables d'aquesta situació.

En els últims anys ens hem vist afectats per alguns casos de corrupció de persones que, a títol individual, han traït el que representa estar al servei de la classe treballadora. I això ha afectat la nostra credibilitat com a organització i el treball de milers de companys i companyes als centres de treball. Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya apostem per fer de la transparència un signe d'identitat del nostre país i del nostre sindicat. Bases de dades en obert, agendes públiques, controls econòmics independents... són alguns dels elements que cal situar com a centrals per tal de retornar la confiança a la ciutadania.

13. En defensa dels serveis públics i els seus treballadors i treballadores

Els serveis públics són els garants de la igualtat i l'eficiència en l'accés i el gaudi del nostre estat del benestar. Els empleats públics han estat garants de continuïtat davant dels successius canvis de govern amb un sistema d'accés per mèrits que ha facilitat la igualtat. Per aquest motiu, és més necessari que mai defensar la seva tasca, en uns moments en què els treballadors i treballadores públics s'usen com a moneda de canvi dels problemes pressupostaris del Govern.

La seva intenció és clara, aprofitar la crisi per destruir l'estat del benestar i, per tant, els serveis públics, privatitzar-los i donar-los a mans privades per fer negoci. En aquest sentit, s'ha produït una gran destrucció d'ocupació al sector públic, necessari per prestar un bon servei públic a la ciutadania.

Continuarem lluitant per la recuperació dels drets laborals i salarials arrabassats als empleats públics, per la recuperació del poder adquisitiu perdut i el salari sostret, i per la recuperació de l'ocupació pública tan necessària per a un bon servei públic.

El discurs sobre la manca de finançament i el consegüent desballestament dels serveis públics és fals. Els ciutadans i les ciutadanes paguem a través dels nostres impostos el que hem decidit mancomunar com a societat perquè ens garanteix els valors que defensem. El nostre sistema d'estat del benestar no pot estar disposat a les inclemències pressupostàries. Si manquen recursos, l'educació, la salut, la dependència... han de ser prioritaris, i si no, s'han de cercar mecanismes d'increment dels ingressos en base a una fiscalitat justa i progressiva.

La privatització, venda i trossejament de determinats serveis públics minva la seva qualitat i l'accés de tots els ciutadans i ciutadanes en igualtat de condicions. La pèrdua de seguretat, la mercantilització dels serveis... són algunes de les conseqüències nefastes que tenen les polítiques neoliberals aplicades. És en aquest sentit que ens oposem a la privatització dels serveis públics i a la pèrdua de drets laborals dels servidors públics en pro de la quadratura pressupostària.

Un deute indecent que afecta el futur

Però, per tal d'arribar a aquest nou model productiu, cal que l'economia es recuperi i surti del pou en què està. Però això no serà possible mentre els diners que podrien ser utilitzats per relançar l'activitat econòmica a través de la inversió pública, siguin destinats al pagament del deute, o mentre els governs —espanyol i català— facin seus els acords sobre estabilitat pressupostària que condemna l'Administració a reduir el sector públic, i retalla les possibilitats de recuperació econòmica en benefici exclusiu dels especuladors. Les polítiques de dèficit zero, aprovades per governs de tots els colors polítics, són les que estrangulen l'economia i provoquen l'augment del deute, i en el cas de l'economia espanyola i catalana, que una part substancial dels diners de l'Administració estigui dedicada al pagament d'interessos en comptes d'anar a la creació d'ocupació. La UGT exigeix a tots els poders públics que tinguin responsabilitat democràtica i l'audàcia i determinació per defensar els interessos de la majoria de la població enfront de les institucions internacionals que només vetllen pels mercats. Exigim que el govern espanyol, i també el govern català, es neguin a pagar un deute que no ha provocat la ciutadania i que llasten els pressupostos de l'Administració, i que es desvinculin de l'anomenada "regla d'or" que impedeix qualsevol recuperació econòmica. És inadmissible que es dediquin diners a pagar els banquers, diners que són retallats de la sanitat, de l'educació, de les pensions, dels serveis essencials als ciutadans, de la necessària inversió pública. Advoquem per la creació d'una banca pública que pugui subministrar el crèdit que necessiten les empreses, els autònoms, les famílies, per tal de relançar l'activitat i el consum.

14. Una nova Constitució per al segle XXI

La Constitució elaborada l'any 1978, era fruit d'un temps i també de la història que la precedia. El pacte constitucional va néixer per la voluntat d'avenç democràtic de la classe treballadora, però va ser un pacte fet sota la por de quaranta anys de dictadura.

Trenta-set anys després, la societat ha avançat acceleradament i el que abans eren canvis que tardaven anys a gestar-se ara es produeixen de forma enormement ràpida. Vivim en un país que no garanteix el dret a l'habitatge, que no garanteix una sanitat de qualitat per a tots els ciutadans, o una escola pública de qualitat per a tothom, entre molts d'altres. En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya creiem que s'ha d'abordar una reforma constitucional que reflecteixi com som avui i com volem conèixer en el futur.

La millor eina de regeneració democràtica ha de venir dels canvis en el nostre marc convivencial. El canvi polític ha de contemplar la possibilitat de revocació dels nostres polítics per l'incompliment de les seves promeses electorals. Cal donar espai a la democràcia participativa i al referèndum i la consulta com a mecanismes de governança política no excepcional sinó normal, i cal aprofundir d'una manera taxativa en la separació de poders, especialment en l'àmbit judicial.

A més a més, cal buidar l'Estat de totes aquelles competències que han anat assumint les comunitats autònomes per tal d'evitar duplicitats, recordant que ha de prevaldre el principi de subsidiarietat.

La UGT de Catalunya, com a pilar fonamental de la classe treballadora, no pot deixar d'impulsar i participar d'aquest canvi. Volem reclamar que els drets merament declaratius de la Constitució siguin exigibles. No volem que ens diguin més que tenim dret a l'habitatge o al treball i que, a la vegada, se'ns digui que no hi ha pressupostos per fer polítiques públiques a favor d'ells, mentre la Llei d'estabilitat pressupostària privilegia el cobrament del deute als nostres drets. La UGT de Catalunya aposta per la constitucionalització dels nostres drets com a classe treballadora.

15. Catalunya: el dret a decidir com a element nuclear de futur

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

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

El 9 de novembre el Govern de Catalunya consultava a la ciutadania sota l'empara d'una Llei pròpia de consultes no referendàries. La participació fou

massiva, deixant constància que la gent, més enllà de la seva opció, exigia ser preguntada.

Federalisme, independència, autonomisme... són les diferents propostes que s'han construït per sortir d'aquest atzucac. Però per a la UGT de Catalunya qualsevol opció ha de respectar el dret a decidir dels ciutadans i ciutadanes del nostre país.

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

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

En segon terme, a ningú se li escapa que el debat sobre l'encaix de Catalunya i Espanya és un tema viu i no resolt de l'Estat de les autonomies.

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

L'ofec econòmic paralitza el nostre estat del benestar: un concert econòmic al seu servei

Paral·lelament hem estat testimonis de com l'ofec de les finances de la Generalitat era una arma de destrucció de la nostra societat. Qualsevol intent per

part del Parlament per incrementar els ingressos, era automàticament contestat pel govern central (dipòsits bancaris, grans superfícies, etc.) i gairebé ens hem acostumat a que el pagament a tots aquells centres garants de l'estat del benestar (farmàcies, sociosanitaris, etc.) sigui un tema que estigui perpètuament damunt la taula. Des de la UGT de Catalunya també volem condemnar l'oportunisme d'alguns que han utilitzat els problemes econòmics del país per canviar el model de gestió del nostre estat del benestar en benefici propi.

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

El català com a eina de cohesió social

Aquests darrers anys hem sigut testimonis de com el català esdevenia arma política. Amb l'aprovació de la *lleï Wert*, es trancaven de forma unilateral tots els consensos de la transició i la immersió lingüística, èxit reconegut mundialment, era posat en entredit.

Catalunya és i serà un país on es parlen moltes llengües. Però entenem que el català ha de ser la llengua vehicular a l'ensenyament, fet que permet a l'alumnat competències bilingües.

També reclamem una administració que mantingui la llengua catalana com a idioma vehicular preferent, perquè ha quedat palès que aquesta ha estat la millor opció per fer del català un instrument important de cohesió i de convivència, des de la normalitat i lluny de la confrontació.

Advoquem per l'enfortiment del teixit social a favor de la llengua. En una època com la que vivim, d'agressions i vulneracions dels drets lingüístics, és el moment de generar més complicitats amb la societat civil. És l'hora d'apostar decididament per la defensa del model lingüístic cohesionador en tots els àmbits. Cal el compromís de la nostra organització amb el conjunt d'entitats socials que tenen per objecte la defensa del català, especialment en el social i en el de l'ensenyament.

Cal l'acció conjunta en l'àmbit laboral. Es fa imprescindible el treball en xarxa amb les associacions professionals que lluiten per la defensa de la llengua en aquells camps on el català encara hi troba més entrebancs: la justícia, la restauració, el comerç, la sanitat...

Cal promoure el català des de baix. És necessari estendre el català a les empreses també a través de la nostra xarxa de seccions sindicals. No podem deixar el model lingüístic de l'àmbit socioeconòmic només en mans dels empresaris i del món dels diners. Cal reforçar l'actitud de compromís cap a la llengua catalana, perquè no vegem relegats els nostres drets lingüístics en tant que ciutadans que treballem, però a la vegada consumim. Cal adoptar un compromís lingüístic des de baix, perquè el dret a usar el català a la feina no es conserva si no es defensa.

L'impuls de la llengua des de la nostra organització. Podem ser còmplices amb el desenvolupament del català a les empreses, podem afavorir la cohesió social a través del foment de l'ús de la llengua catalana en el terreny laboral, a través dels nostres organismes arrelats entre els joves, entre les persones d'origen immigrant, entre tots els treballadors, assalariats o autònoms.

16. Teixint sinergies amb la societat civil organitzada

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

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

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

17. Revisió del model sindical

El sindicat, per tal d'adaptar-se a una societat tan canviant i als models econòmics i socials que l'envolten, ha d'evolucionar, necessàriament, cap a un nou model sindical on, sense perdre la pròpia ideologia, s'equilibrin les activitats i serveis que li presta als seus afiliats i a la societat en general.

Per això, en el anys vinents, la nostra organització treballarà per la transformació del model sindical cap a un que s'acosti cada cop més a l'escandinau. La intenció i l'objectiu final és defugir de la gran dependència econòmica dels pressupostos generals de l'Estat i, a poc a poc, poder arribar a l'autogestió.

Evidentment, el fet que tinguem un sistema sindical dual, on es comparteix la necessitat de representació afiliativa, però també la dels delegats i delegades obtinguts en les eleccions sindicals, ens suposa una despesa organitzativa i de recursos humans i econòmics que podria evitar-se si arribem a un model en què la representativitat estigui determinada per l'afiliació, que seria obligatòria per a qualsevol treballador i treballadora i que posaria en valor, de veritat, la qualitat i l'activitat de l'organització.

El fet que el dret a la lliure sindicació i la no obligatorietat d'aquesta estigui reconegut a la Constitució Espanyola de 1978 (article 28), fa que l'objectiu sigui molt més feixuc i requereixi de temps i voluntats polítiques molt majoritàries per poder fer aquesta transformació.

V. L'ESTAT DEL BENESTAR: PATRIMONI SINDICAL

17. La cronificació de les desigualtats: el llegat de la crisi

L'estat del benestar ha estat un dels grans damnificats de la crisi econòmica actual. Els Governos dels estats, doblegats a les necessitats econòmiques i al poder dels mercats, han triat el dogma de l'austeritat pressupostària, traint així a la seva ciutadania. Mentre la crisi es feia més forta i la població necessitava més que mai la xarxa de seguretat que signifiquen les polítiques públiques, aquesta — amb una gran deslleialtat— ha estat retirada i ha produït la caiguda al buit de moltes persones.

L'estat del benestar és patrimoni sindical. Forma part del nostre ADN. Perquè sindicalisme i igualtat són dues cares de la mateixa moneda. És en aquest sentit que la UGT de Catalunya continuarà la seva croada contra les retallades i les privatitzacions. No permetrem que se'ns digui que no hi ha diners per a salut, educació o serveis socials mentre la diferència entre rics i pobres s'eixampla dia a dia. I ens neguem a donar suport als qui han posat com a aval el nostre futur, hipotecant les nostres vides i fent-les més fràgils i vulnerables.

L'augment de la pobresa, definida com a manca de béns materials que permetin portar una vida digna, és un dels llegats que, en el context actual de crisi econòmica severa, ens deixa la falta de resposta adequada dels poders públics per pal·liar-ne els efectes. L'augment alarmant del nombre de persones en risc és conseqüència de les polítiques aplicades en l'àmbit laboral i social, totes de caràcter assistencial, sense cap mesura estructural.

Aquesta realitat ha cristal·litzat en l'augment de la desigualtat i de la pobresa. Mentre les dades macroeconòmiques indiquen una lleu recuperació dels indicadors, la ciutadania no percep que la seva situació millori. Ans al contrari. Més pobresa (s'ha incrementat des del 2011 en 1,4 punts i a Catalunya es troben en aquesta situació el 20,95 de la població), més dificultats per arribar a final de mes i una societat que clarament se segmenta i augmenta les diferències entre rics i pobres; són les conseqüències nefastes d'una sortida de la crisi clarament enfocada a demolir l'estat del benestar i els drets conquerits per la ciutadania i blindar la seguretat de l'economia.

El pacte sorgit després de la segona guerra mundial s'ha trencat clarament i els equilibris entre creixement econòmic i avenç social s'han dessincronitzat. Avui en dia ni tan sols tenir ocupació garanteix tenir uns mínims de vida digna. A casa nostra, avui, més de 600.000 persones són treballadors pobres, fet que situa les polítiques socials en una nova dimensió que clarament ha de tenir un nou enfocament més multidimensional i adaptat a la realitat.

La igualtat, en canvi, és un concepte ideològic, de justícia social, i significa que totes les persones tenen les mateixes possibilitats d'accés als recursos, al benestar social. Té a veure amb el model de societat que es vol i es concreta en unes determinades polítiques públiques.

Actualment la nostra vida és més fràgil que mai, i la ràtzia política que ens ha portat a la pèrdua de drets, ha fet que l'assistencialisme i la beneficència prenguin el relleu en la protecció de les necessitats socials. Avui en dia està clar que el model de societat que s'està imposant, fent servir d'excusa la crisi econòmica, fomenta un accés diferencial als recursos —no n'hi ha per a tothom, diuen— i això comporta un augment de les situacions de vulnerabilitat i de risc. A més a més, l'estat del benestar està esdevenint un negoci per a moltes empreses que, privades dels beneficis ràpids de la construcció, viren cap a nous nínxols de guanys. La seva mercantilització no assegura ni equitat ni qualitat. Aquest no és el país a què aspira la UGT de Catalunya.

18. L'estat del benestar com a dret: cap a una llei de sostenibilitat social

Amb el canvi de l'article 135 de la Constitució Espanyola, i que després va tenir la versió catalana amb la Llei d'estabilitat pressupostària, els poders públics han prioritzat el deute i el pagament d'interessos als drets de les persones. Aquest fet ha marcat profundament el signe de la sortida de la crisi.

Fer política és prioritzar. I en aquest sentit es va triar, alhora que es traïa la ciutadania. Per aquest motiu, la UGT de Catalunya exigim que es calculi el dèficit social que té el nostre país. Cal situar quines són les necessitats que té la ciutadania per poder fer front als serveis bàsics i després, a partir d'aquesta realitat, cal que es faci una política fiscal per poder pagar-ho. El que costa l'estat del benestar ha d'estar blindat per llei. Així doncs, la prioritat han de ser les persones, i no els bancs ni el deute. Tots els pressupostos generals de l'Estat o de la Generalitat han de blindar el cost de l'estat del benestar, amb els seus professionals, i aquesta part ha de ser estructural i intocable. Cal la constitucionalització dels drets socials que, més enllà de les declaracions, siguin drets reconeixibles i exigibles.

Finançament de l'estat del benestar: la distribució de la renda

Amb les retallades i privatitzacions tenim un estat del benestar afeblit. Volem destacar que al nostre entorn hi ha les polítiques distributives com l'educació, les polítiques industrials, el treball —posant èmfasi en les polítiques salarials i de negociació col·lectiva— i la promoció econòmica, que actuen prèviament que es produeixin les desigualtats i les polítiques posteriors, que a través de la fiscalitat intenten amortir les diferències. Les segones s'ha demostrat que tenen un efecte limitat i que és en les primeres on cal posar tot l'esforç. Malgrat això, la fiscalitat

ha de ser l'element d'igualtat *aposteriori* que tinguem per lluitar per una societat justa i cohesionada. Cal situar una fiscalitat que estigui al servei dels drets que té la ciutadania. Tenim marge de maniobra: la pressió fiscal a l'Estat espanyol està set punts per sota de la mitjana de la UE (un 37,8% versus un 45,2% a la UE). És necessari i urgent que les rendes del capital estiguin més gravades que no pas les del treball i que els impostos indirectes deixin de créixer. Cal una modificació de l'Impost de Societats per aproximar el tipus efectiu al real, la recuperació de l'impost de patrimoni i la reintroducció de l'impost de successions en la seva totalitat. Igualment, cal gravar les SICAVS, crear impostos que recaiguin sobre la riquesa i fer de la lluita contra el frau fiscal i l'evasió un buc insígnia de qualsevol Govern. Des de la UGT de Catalunya apostarem per una redistribució de l'IVA perquè s'apliquin els marges hiperreducits als productes de primera necessitat. És a través de la fiscalitat que un país demostra quin model vol ser i quines perspectives té de cara al futur.

19. Fer frau surt molt barat. Lluita contra l'economia submergida i el frau fiscal

L'Estat espanyol i Catalunya tenen un dels índexs més alts de frau fiscal de la Unió Europea. S'estima que el frau fiscal a Catalunya representa un 23% de la seva economia i que el 70% d'aquest frau el duen a terme les grans empreses i fortunes, la qual cosa contribueix enormement a la injustícia social que suposa que no pagui més qui té més. Per poder combatre-ho, necessitem tenir una administració compromesa amb la lluita contra aquesta xacra que disminueix les aportacions a les arques públiques. Fer frau ha de ser considerat un estigma social i les persones implicades en el frau han de ser jutjades i penades judicialment.

En aquest sentit, cal incrementar el nombre d'inspectors fiscals amb una planificació estructurada de treball fins a arribar als nivells de la UE i establir fórmules de coordinació i col·laboració a tots els nivells d'agències tributàries. Igualment, s'han d'incrementar els tipus penals relatius al delicte fiscal. Cal fer un seguiment permanent de tots els contribuents i desenvolupar eines de pedagogia fiscal. També s'ha d'establir un registre de deutors declarats insolvents per vetar la seva recepció d'ajudes públiques.

La gestió de l'estat del benestar: la col·laboració publicoprivada o el "blanqueig de rendes socials"

Des de la UGT de Catalunya ens hem mostrat molt crítics amb el concepte "col·laboració publicoprivada", amb el qual l'Administració es troba tan còmode, i que s'està instaurant com el paradigma per millorar l'eficàcia i eficiència d'uns serveis públics que, segons alguns, "no funcionen".

La UGT de Catalunya considera que aquest terme és un eufemisme per fer referència a la transferència de diners públics a l'àmbit privat, un "blanqueig de diners públics", un "blanqueig de rendes socials".

La UGT de Catalunya treballarà amb força per trencar la submissió general als termes de col·laboració publicoprivada i denunciar la transferència de rendes del públic al privat amagada sota una pretesa "ajuda" del sector privat al públic.

Des del nostre sindicat apostem per fer viable la col·laboració publicopública que garanteix les sinergies entre diferents estrats de l'Administració pública. Igualment, exigim un debat sobre el rol de les empreses sense ànim de lucre en la gestió de l'estat del benestar. Aquestes han passat de tenir un rol complementari a ser el nucli central de moltes polítiques socials, influint en models i gestionant-los a posteriori.

20. Els quatre pilars de l'estat del benestar

1) La inclusió com a objectiu

Tants anys de mantenir elevades taxes de desocupació, d'aprofundiment de la precarietat laboral, de la política sense treva per abaixar els salaris i de retallades continuades en les partides pressupostàries dedicades a la protecció social, han provocat com mai un empobriment de la població, un increment sense precedents de les desigualtats i un augment de la vulnerabilitat de les persones a caure en l'exclusió social.

L'impacte de la crisi ha afectat molt negativament la qualitat de vida de les persones, i ha colpejat amb més intensitat els col·lectius que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, fins al punt de generar una nova pobresa en persones i famílies que fins ara no s'hi havien trobat. No només la crisi, sinó també les decisions polítiques preses vetllant pels interessos del capital i no de les persones, han posat en risc un nombre més gran de persones i famílies. A la Catalunya del 2014, més d'un milió i mig de persones estaven en risc de pobresa, una xifra que augmenta fins a superar el milió nou-centes mil persones si considerem les que estan en risc de pobresa o d'exclusió social. El 2014, el 20% de la població amb el nivell de renda més alt tenia 6,5 vegades més ingressos que el 20% de la població amb el nivell de renda més baix, desigualtat que en aquests anys de crisi ha augmentat, ja que el 2007 aquesta diferència era de 4,7 vegades.

Han estat anys en què els avars han tret profit dels desmantellaments del nostre estat de benestar justament quan més es necessitava. Indiferents a les polítiques redistributives, han abandonat les polítiques socials i d'igualtat i han restituit els drets subjectius a pràctiques assistencialistes.

És hora de restaurar els pilars sobre els quals se sustenta el nostre estat de benestar i fer front als reptes que la societat catalana requereix amb els recursos públics suficients. El moment és clau en la construcció del model de protecció social de Catalunya i, per això, s'han d'abordar les vulnerabilitats de la ciutadania garantint la igualtat d'oportunitat de tothom en l'accés a uns serveis públics de qualitat. L'objectiu és clar: la UGT de Catalunya volem avançar en la construcció d'un país inclusiu on es garanteixi la qualitat de vida de les persones i on les persones puguin exercir plenament els seus drets socials.

Els serveis socials: primera trinxera de la crisi

La crisi ha posat de rellevància la importància dels serveis socials. Sens dubte, els efectes de la crisi haurien estat devastadors sense aquests, però, malauradament, no podem afirmar que durant els anys que portem de crisi els serveis socials hagin donat resposta a la delicada situació a què moltes persones i famílies s'han vist abocades. Han estat anys en què els serveis han actuat com la primera trinxera de la crisi, suportant a sobre un munt de retallades pressupostàries, a la vegada que s'incrementava el nombre de persones i de situacions complexes i multidimensionals a atendre, i això ha afectat negativament el prestigi dels serveis públics en general, amb el consegüent deteriorament d'aquests.

Durant aquests anys, hem evidenciat que no tan sols els serveis socials no han arribat a atendre totes les situacions de risc viscudes per les famílies catalanes, sinó que, a més, hem presenciat un retrocés en algunes prestacions i serveis, com és el cas de la renda mínima inserció i de les derivades de la Llei 39/2006 d'atenció a la dependència. Nous drets que tal com es van pronunciar s'estan perdent pel camí, sense que s'hagin aconseguit fer efectius; no és d'estranyar que augmenti el sentiment de desafecció ciutadana cap a unes institucions que no són capaces de complir amb les lleis que han promulgat.

Sens dubte, hem d'apostar per l'enfortiment dels serveis bàsics i de proximitat, i afrontar la sobrecàrrega que tenen les persones professionals del sector en les tasques d'informació i gestió de les prestacions. La UGT de Catalunya requerirem que s'afronti el col·lapse que viuen els serveis socials, i per a això, cal eliminar les limitacions de recursos humans i materials amb què efectuen la seva activitat diària.

Necessitem més professionals, qualificats i preparats per poder acompanyar eficientment com a professionals de referència, i aquesta és una oportunitat clara de creació directa de llocs de treball, amb retorns immediats en forma d'impostos i cotitzacions i en estalvi en prestacions i subsidis, alhora que és imprescindible per aconseguir un país més cohesionat i inclusiu. En la generació d'aquests llocs de treball, la UGT de Catalunya reivindicarem la qualitat en l'ocupació per a les persones professionals del sector.

Amb tot, la UGT de Catalunya, a partir del desenvolupament de la Llei de serveis socials i de l'actualització de la Cartera de serveis, lluitarà perquè es reconegui que el conjunt de prestacions i serveis que configuren els serveis socials siguin un dret subjectiu, es desvinculi la concessió del dret a la disponibilitat pressupostària i es garanteixi una protecció social universal.

Les infraestructures socials

Després d'anys de retallades, tenim la sensació que l'estat del benestar només es computa per donar prestacions i donar resposta a les necessitats més bàsiques de la població. Per a la UGT de Catalunya, l'estat del benestar també està format, entre altres, per una sèrie d'infraestructures socials (equipaments bàsics) com ara escoles, hospitals, centres cívics, casals d'avis, centres esportius, que per part dels nostres governants no han estat considerades com a infraestructures de país.

Per a la UGT de Catalunya, les infraestructures són i han de ser una eina al servei del benestar de les persones i del desenvolupament econòmic, i són una peça clau per assolir una societat més justa i impulsar el canvi del nostre model productiu. Moltes vegades, però, al nostre país el debat sobre les infraestructures només ha fet referència a «carreteres sí» o «carreteres no»; per la UGT, aquest debat no es pot circumscriure exclusivament a aquest àmbit.

Hem de trencar amb el debat monotemàtic de la “infraestructura carretera” i passar al debat de la infraestructura social. La inversió pública no pot anar destinada majoritàriament a obres faraòniques, moltes vegades de dubtós rendiment econòmic i cap rendiment social i mediambiental.

El Govern ha de planificar urbanísticament, però tenint en compte les necessitats socials i les mancances del territori en relació amb aquests equipaments. S'ha de definir la unitat mínima que ha de tenir un territori pel que fa a aquests equipaments que tenen una doble utilitat. La conseqüència serà l'impuls de més estat del benestar, però també l'impuls econòmic que necessitem.

Cap a un sistema de protecció social català: RMI i la Renda Garantida de Ciutadania

En tots aquests anys de crisi no ens ha deixat d'alarmar les xifres que parlen de les persones que han perdut la feina, de les que han deixat de cobrar una prestació, de les que cobren subsidis i prestacions per sota de l'SMI i de les que es troben en una situació de risc de pobresa i exclusió. S'han generat noves desigualtats, però les xarxes de protecció social no s'han adaptat a les noves realitats socials. El nostre sistema de protecció social no ha fet front a l'augment

de les vulnerabilitats i del risc de pobresa de la població catalana; de fet, en sis anys de crisi, la taxa de risc de pobresa després de les transferències socials ha augmentat 4,3 punts percentuals (de 2008 al 2014). I és que la seva incapacitat per fer-ho ha brollat mentre centraven esforços per reduir la despesa social.

Davant aquest model de protecció social, que no assegura una protecció adequada a les persones excloses del mercat de treball i que han esgotat les ja minses i retallades prestacions per desocupació, la UGT de Catalunya reiterem la necessitat d'abordar la gran complexitat, fragmentació i insuficiència del sistema de prestacions, i de configurar un sistema de protecció català que cobreixi les necessitats de les persones per portar una vida digna. En aquest sentit, per a la UGT de Catalunya és cabdal dotar el programa interdepartamental de l'RMI de la capacitat suficient per cobrir situacions de pobresa econòmica, recuperar la seva flexibilitat per atendre la gran diversitat de situacions de pobresa i d'exclusió social i per adaptar-se als diferents perfils de les possibles persones beneficiàries, i permetre que aquesta actuï com una prestació econòmica de dret subjectiu de tot individu a disposar d'uns ingressos suficients, que permetin donar cobertura a les necessitats econòmiques essencials per dur una vida digna sense que estigui limitada a un pressupost concret.

Tanmateix, la UGT de Catalunya considerem que en la creació del model de protecció social català haurem de simplificar i racionalitzar l'actual sistema de prestacions i desenvolupar la renda garantida de ciutadania, d'acord amb els articles 24.3 i 25.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, on es diu que les persones en situació de pobresa o d'exclusió del mercat laboral sense mitjans de subsistència propis tenen dret a rebre una renda garantida de ciutadania que els permeti dur una vida digna.

Les pensions

A Catalunya es perceben més d'un milió sis-centes mil pensions, el 46% de les quals se situen per sota de l'SMI i el 67% no superen els 1.000 euros mensuals. A més, gairebé 300.000 persones reben complements a mínims, i una de cada tres llars depenen principalment dels ingressos d'una persona pensionista.

El sistema de pensions, com a institució bàsica de tot estat de benestar, no hauria d'haver patit els embats que el Govern de l'Estat ha fet per ajustar el dèficit públic. A conseqüència de nombroses reformes i retallades a cops de reials decrets llei, les pensions han vist disminuïda sensiblement la protecció que es destinava a la ciutadania. El nou índex de revaloració del sistema de pensions, juntament amb la pèrdua acumulada de poder adquisitiu de les persones pensionistes des de l'any 2011, són mostres clares de com s'està posant en perill la seguretat econòmica de les persones i famílies que depenen dels ingressos d'una pensió i de

l'incompliment dels poders públics de la seva obligació constitucional de garantir una pensió suficient i adequada a les persones pensionistes.

Per a la UGT de Catalunya, és fonamental defensar el sistema públic de pensions, que avui continua amenaçat malgrat les reformes introduïdes i les retallades imposades pel Govern, que han provocat una desvalorització important de les pensions, i condemnen molts joves sense feina a un futur en què mai podran ser perceptors d'una pensió al 100%. Ens oposem i ens oposarem a qualsevol altra retallada de les pensions. Cal recuperar el poder adquisitiu perdut i el període de càlcul anterior a les reformes.

Per a la UGT de Catalunya és fonamental protegir un model públic, de repartiment, universal i de solidaritat intergeneracional de pensions, però també considerem que hem de créixer en intensitat protectora. Les pensions constitueixen les transferències econòmiques d'ordre públic més important del país, i constitueixen un instrument fonamental per garantir la cohesió social i evitar l'exclusió social; i per això mateix la importància de garantir-ne la viabilitat i sostenibilitat econòmiques, però també la seva suficiència en termes de manteniment del poder adquisitiu de les pensions.

La nostra organització lluitarà per la derogació de les reformes en el sistema de pensions i el retorn al "Pacto de Toledo". Per a la UGT de Catalunya és fonamental protegir un model públic, de repartiment, universal i de solidaritat intergeneracional de pensions, però també considerem que hem de créixer en intensitat protectora. Les pensions constitueixen les transferències econòmiques d'ordre públic més important del país, i són un instrument fonamental per garantir la cohesió social i evitar l'exclusió social; i per això mateix, la importància de garantir-ne la viabilitat i sostenibilitat econòmiques, però també la seva suficiència en termes de manteniment del poder adquisitiu de les pensions.

Garantia + 55

L'estreta vinculació entre protecció social i mercat de treball, fa que des de la UGT de Catalunya considerem que una de les millors polítiques socials sigui actuar sobre el mercat de treball. En aquest sentit, denunciem que les polítiques actives no estan actuant sobre el col·lectiu de més edat i apostem perquè en els propers anys es tingui molt en compte aquest col·lectiu amb mesures que evitin la seva expulsió prematura del mercat de treball.

Tot i així, sabem que les taxes de baixa ocupació i d'atur de molt llarga durada estan afectant més incisivament les persones que s'aproximen a l'edat de jubilació, amb escasses perspectives de recuperació d'una activitat laboral amb garanties, i empentades cap a un esgotament del nivell contributiu de protecció, cap a un nivell assistencial, en el millor dels casos, fet que perjudica greument les

seves futures pensions i rendes. És per això que des de la UGT de Catalunya pensem que s'han de reconsiderar alguns requisits en l'accés i manteniment de la protecció per desocupació de les persones més grans de 55 anys, millorar la quantia de la protecció econòmica i garantir unes pensions dignes quan es jubilin.

La UGT de Catalunya impulsarem un rescat de les persones més grans de 55 anys a partir de la proposta integral "Garantia+55", que les garanteixi una prestació econòmica igual a l'SMI vigent i una pensió futura digna a partir d'un reconeixement d'entre el 90 i el 100% de les bases de cotització en la mateixa quantia que la darrera prestació contributiva per desocupació durant la percepció d'aquesta prestació.

El model de la UGT de Catalunya

La UGT de Catalunya apostem per un model de protecció social en què la prioritat siguin les persones. Dotat d'un conjunt de prestacions i serveis professionalitzats i de qualitat de dret subjectiu, amb un important nivell de protecció i de despesa social, i una àmplia capacitat protectora i de gran cobertura.

La UGT de Catalunya creiem en un model de protecció social generador d'ocupació, promotor de la cohesió social i que millori la qualitat de vida de les persones. És hora de desenvolupar ja el quart pilar del benestar, amb un terra de despesa social a nivells de cobertura mitjans dels països de la UE-15.

2) Salut

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

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

Cal situar un període de confluència pressupostària en què s'assoleixi la inversió en habitant mitjana amb la UE (3.037 euros el 2012, davant els 1970 de Catalunya) en matèria sanitària.

Durant aquests anys s'ha retirat el dret bàsic i fonamental a la sanitat a ciutadans i ciutadanes i s'ha escurçat la cartera de serveis. Des de la nostra organització, defensarem una assistència sanitària pública i universal d'accés en condicions d'igualtat, que prioritzi la promoció de la salut i la prevenció de la malaltia.

Rebutgem qualsevol mètode de copagament encobert dels serveis. La sanitat, s'ha de finançar mitjançant la via impostos, ja que per a la UGT de Catalunya és l'única manera d'assegurar-ne l'efecte redistribuïdor.

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

3) Educació

Sense educació no hi haurà ciutadans i ciutadanes lliures

L'educació és el pilar fonamental per aconseguir una societat cohesionada, democràtica i lliure. Durant aquests anys de retallades, el sistema educatiu ha patit ofensives importants per evitar que acomplís la seva funció primordial: la de fer créixer ciutadans i ciutadanes amb esperit i pensament crític.

Per a la UGT de Catalunya és imprescindible que la funció social de l'educació no sigui altra que aquesta. I és en aquest sentit que, durant aquests anys, ens hem vist immersos en diferents atacs frontals i ideològics que han atemptat contra aquests principis. Els canvis que necessita el sistema educatiu no són precisament els que figuren a la LOMCE, a la qual el nostre sindicat s'ha oposat obertament perquè suposa un retrocés sense precedents per a l'educació i un pas endarrere en la consecució d'un sistema educatiu i estable. No podem permetre que aquesta llei, que compta amb l'oposició de tota la comunitat educativa, atempti contra la igualtat d'oportunitats a casa nostra, i la nostra organització lluitarà per la seva derogació i el retorn al diàleg i la concertació.

El model català d'immersió lingüística, avalat i lloat a escala internacional com a eina d'integració i cohesió social, és un valor irrenunciable del nostre model d'escola. No podem tolerar, doncs, en cap cas, que un element essencial del nostre sistema educatiu es converteixi en arma política. En aquest sentit, rebutgem les ingerències legislatives i les decisions judicials que tenen com a objectiu alterar la convivència als centres escolars.

Evidentment el poc compromís en l'educació s'ha vist reflectit en les retallades econòmiques que ha patit el sector i la manca d'inversió al pressupost, fet que afectarà clarament les futures generacions i la igualtat d'oportunitats, i que no ajuda a posar les bases en la lluita contra el fracàs escolar. Aquest procés ha anat paral·lel a la reducció del nombre de mestres, la reducció del nombre d'hores de les classes de suport o l'increment d'alumnes per aula i la precarietat laboral de molts i moltes docents. N'és un altre exemple la retallada de paga extra dels treballadors dels centres públics i concertats els anys 2012 al 2014. Aquesta mesura, sumada a les anteriors, ha suposat una pèrdua del poder adquisitiu de les treballadores i treballadors que ja supera, en alguns casos, el 25%.

El sistema educatiu català

Catalunya compta amb competències plenes en matèria d'educació, i havia bastit un ampli consens a través de la Llei d'educació de Catalunya. Durant aquests anys s'han vist àmpliament envaïdes les seves competències, i alguns dels problemes detectats, com la segregació i la manca d'inclusió, no s'han resolt.

Per tal d'assegurar una escolarització equilibrada de tot l'alumnat i que aquest compromís pugui ser assumit per tots els centres que integren el sistema educatiu de Catalunya, cal que l'Administració porti el finançament suficient perquè les famílies gaudeixin d'una autèntica gratuïtat en els ensenyaments bàsics. En aquest sentit, cal reprendre i estendre l'aplicació dels contractes programa, que tenien precisament aquesta finalitat i que el Departament d'Ensenyament ha anat suprimint aquests darrers anys.

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

Igualment considerem l'educació com un contínuum integral. Per aquest motiu, defensarem que els infants de 0 a 3 anys tenen dret a l'educació gratuïta a través de la creació d'una xarxa pública i de qualitat per a aquests trams d'edat. Per a la nostra organització, és en la primària on els alumnes assoleixen una etapa fonamental que assentarà els pilars del seu futur desenvolupament. Per aquest motiu es necessiten ràtios adients de professorat, amb professionals especialitzats. També apostem per la substitució de baixes en el precís moment en què es produeixin.

Pel que fa a l'ESO, s'hi ha d'evitar la segregació, de la mateixa manera que al batxillerat, que ha de preparar per a les tres possibles sortides que tenen els alumnes: la universitat, l'FP o bé el món laboral.

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

Cal apostar per un sistema educatiu que potenciï el coneixement efectiu de terceres llengües i que prepari els alumnes davant de la innovació tecnològica. El sistema educatiu català ha de vertebrar dins dels seus principis l'educació en la cultura de pau, la interculturalitat, la coeducació i el respecte a la diferència.

La desigualtat en les activitats extraescolars

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

L'educació superior: universitat i recerca

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

Les retallades del finançament que s'han realitzat aquests últims anys, ens volen imposar la transformació del model actual d'universitat com a servei públic per anar cap a un model que s'orienta a la manca de control democràtic, que limitarà l'accés als estudis superiors i que precaritza les condicions de treball dels docents i del personal d'administració i serveis. Per a la UGT, els canvis de les nostres universitats s'han d'orientar a la consolidació d'un model social d'universitat pública que garanteixi el seu paper com a agent educatiu, social i econòmic. Una universitat amb accés universal, que respongui a les demandes socials de manera eficient i democràtica.

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

Per a la UGT de Catalunya és de vital importància la defensa d'un àmbit europeu respectuós amb el paper estratègic que atribuïm a l'ensenyament superior, d'igual manera que a la investigació, com a motors del desenvolupament econòmic i social, i com a sosteniment d'una societat civil i activa, pluralista, enriquida per la cultura i els nous coneixements. Sens dubte, l'ensenyament superior i la investigació tenen un paper significatiu en la promoció dels drets humans, la democràcia, la tolerància cultural i intel·lectual i la resistència contra diferents formes d'autoritarisme.

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

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

La UGT de Catalunya exigirà la reducció progressiva de les taxes universitàries, fins a arribar a la gratuïtat, l'existència d'un sistema de beques que garanteixi la igualtat d'oportunitats, i l'equiparació dels preus del màster als de grau.

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

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

La UGT de Catalunya també exigirà l'eliminació de la taxa de reposició de les universitats, ja que afecta d'una manera molt important els futurs treballadors de

les universitats, així com les mateixes universitats. L'efecte sobre els treballadors (PAS i PDI) és que són contractats de forma temporal i de vegades amb contractes "alegals", i l'efecte sobre les universitats és que difícilment poden definir la seva plantilla estable (RLT).

Finalment, reclamarem la participació dels sindicats majoritaris a la Junta i a les Comissions del Consell Interuniversitari de Catalunya, així com la creació d'un espai de diàleg, com a òrgan de diàleg entre els sindicats majoritaris i la Conselleria o Secretaria d'Universitats, per tal de tractar els temes que estan fora de l'àmbit de competències de la Mesa General de les Universitats Públiques i que són fonamentals per al desenvolupament del sistema universitari i per a les persones treballadores.

4) Dependència i persones discapacitades

Són alarmants les continuades polítiques de retallades aplicades a la Llei de dependència des de la seva aprovació, desvirtuant la llei i els seus principis i portant a un trencament definitiu al sistema de dependència. El subfinançament de la protecció a la dependència és el principal motiu pel qual no s'ha pogut desplegar de manera suficient el SAAD, fet que ha provocat una rebaixa en les intensitats de la protecció, un increment del copagament de les persones beneficiàries, un alentiment en les respostes i valoracions de les persones sol·licitants i un excés en l'oferta de prestacions econòmiques en detriment dels serveis.

Per tot plegat, la UGT de Catalunya entenem que aquest sistema ha de tenir la dotació pressupostària suficient, que ara no té, per tal de garantir que cap persona que ho necessiti quedi fora de l'atenció pública.

Igualment, des de la UGT de Catalunya vetllarem per la inserció laboral de les persones discapacitades. El dret a tenir un treball digne afecta tota la població, i al nostre entendre no hi ha millor política d'inserció que tenir una feina en condicions i ben remunerada. Seguirem treballant perquè l'empresa ordinària sigui l'espai d'inserció general per a aquestes persones, i perquè només de forma complementària i en aquells casos més aguts hi hagi inserció a través dels CETS. Continuarem exigint a l'Administració pública l'acompliment de la llei (Llei general de discapacitat, o antiga LISMI), apostant per una intensificació de l'actuació de les inspeccions de treball amb relació al compliment de la quota de reserva del 2% de llocs de feina per a persones amb discapacitat en empreses amb més de 50 treballadors; a més a més, vetllarem per fer efectiva aquesta normativa a les empreses a través de la negociació col·lectiva.

21. Dret a una vida digna: alimentació, habitatge i el dret a l'energia

Amb la crisi, han aflorat noves mancances de la població per tenir una vida digna. El dret a l'alimentació, a l'habitatge i a poder tenir els serveis mínims vitals adequats —aigua, llum i gas— s'han erigit com un pilar fonamental per a la ciutadania.

L'alimentació com a dret fonamental

Bancs d'aliments, fundacions que atorguen beques menjador... molts cops la ciutadania s'ha organitzat per suplir les mancances de l'Administració.

El dret a l'alimentació, especialment en el cas dels infants, ha d'estar garantit per llei, i ser absolutament sostingut en el temps. Des d'aquesta convicció, exigirem a l'Administració pública partides obertes per poder exigir aquest dret.

Igualment, cal un consens social ampli perquè es pugui garantir l'alimentació com a dret autònom de les persones de poder escollir què compren i en quines condicions. En aquest sentit, experiències pilot de targetes moneder ens situen en aquest camí, que l'Administració ha de reforçar amb partides pressupostàries adients perquè a casa nostra ningú passi gana.

El dret a l'habitatge digne

Tenir una llar és una aspiració i un dret que es reconeix al Pacte Internacional de Drets Socials i Econòmics de les Nacions Unides des del 1966. Durant molts anys ens hem referit a l'habitatge com el dret a l'emancipació dels joves. Malauradament, durant aquests darrers anys, hem sigut testimonis de com l'habitatge esdevenia un drama de primera magnitud i els desnonaments entraven en la nostra dialèctica diària.

Avui, a casa nostra, tenim 60.000 habitatges buits i 50 desnonaments diaris. Aquesta és la factura del drama social que estem vivint. La nostra organització defensarà i impulsarà mesures que aturin el sobreendeutament de les famílies. Exigirem el canvi de l'actual ordenament jurídic i potenciarem les solucions extrajudicials, menys lesives per a les famílies, que derivin en plans viables de reestructuració del deute, de quitança o bé de la dació en pagament. En aquells casos en què persones perdin el primer habitatge, s'articularan mecanismes perquè hi puguin romandre pagant un lloguer social adequat als seus nivells de renda. Apostarem pel desenvolupament urgent del reglament de la Llei de mesures urgents per afrontar l'emergència habitacional i la pobresa energètica.

És intolerable que els bancs, que han provocat un desastre financer majúscul, i que han hagut de ser rescatats amb els impostos de tots els ciutadans, siguin els més grans propietaris d'habitatges del país. Exigirem al govern de la Generalitat

que incrementi i gestioni el parc públic d'habitatge social, i que cedeixi els habitatges buits que estan en poder dels bancs.

Igualment, continuarem treballant conjuntament amb l'Agència Catalana de l'Habitatge perquè s'incrementi el parc públic d'habitatge social. Aquest parc s'ha de continuar nodrint d'habitatges provinents de la SAREB, d'entitats financeres i municipis, i han de ser gestionats des de l'Administració pública amb participació dels agents socials.

Des de la UGT de Catalunya treballarem perquè es faci una estratègia pública de rehabilitació que ajudi la reactivació econòmica i a mantenir l'estoc d'habitatges en condicions.

Pobresa energètica

A Catalunya hi ha 320.000 persones que pateixen pobresa energètica. Gent amb dificultats per poder pagar les factures dels serveis bàsics és una de les altres conseqüències de la crisi. Persones que passen fred, que no poden cuinar o que no poden tenir uns mínims d'higiene, és una de les xacres invisibles d'aquests anys.

La UGT de Catalunya exigeix que es garanteixi per llei i amb caràcter universal el subministrament energètic i que s'eviti el tall per causa d'impagament. Igualment exigim un IVA superreduït en la factura energètica.

22. Igualtat d'oportunitats en el mercat de treball

Per a la UGT de Catalunya és prioritari lluitar pels drets de les persones treballadores i vetllar pels drets de les persones que es troben en situacions de més vulnerabilitat, no tan sols en l'àmbit laboral, sinó en tots els aspectes que afecten la vida de la ciutadania i participar, així, en la promoció dels drets socials i en l'enfortiment de la cohesió social del país. En aquest sentit, el treball de la UGT de Catalunya ha de ser també una garantia de la igualtat entre homes i dones, de la lluita contra la discriminació de gènere, ètnica, per discapacitat, religió, d'orientació i d'identitat sexual i, en general, de tota desigualtat que pugui emergir del teixit d'una societat complexa com la nostra.

Totes les persones han de tenir les mateixes oportunitats per accedir a un treball digne i productiu en condicions de llibertat, igualtat, seguretat i dignitat. En aquest sentit, el procés d'accés, presència i permanència al mercat de treball ha de garantir l'absència de tot tipus de discriminacions.

La representació legal de les persones treballadores ha de prevenir, sensibilitzar, detectar i actuar sobre qualsevol tipus de discriminació que es pugui produir en el

si de les empreses, i vetllar perquè tothom pugui treballar en un ambient laboral igualitari.

La negociació col·lectiva, eina essencial de lluita contra les discriminacions, ha de garantir que en tots els convenis s'incloguin clàusules d'igualtat, mitjançant pactes o acords d'empresa i mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació, més enllà dels plans d'igualtat. També, informant i sensibilitzant les persones treballadores sobre els seus drets en matèria d'igualtat.

Així mateix, la UGT de Catalunya exigirà el desenvolupament de la *Llei LGTBifòbia*, aprovada pel Parlament de Catalunya l'any 2014, que ha d'establir i regular els mitjans per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació sexual d'identitat de gènere o d'expressió de gènere i defensar els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, ja que considerem que encara no s'està implantant.

La Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes

Tot i l'aprovació de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes l'any 2007 a l'Estat espanyol, no ha sigut fins a l'any 2015 quan a Catalunya s'ha desenvolupat una llei pròpia, a diferència d'altres territoris que ja en gaudien, com el País Basc i Andalusia.

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

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

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

La violència de gènere en el centre de treball

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

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

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

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

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

Les conseqüències de l'assetjament sexual poden ser molt greus per a la víctima, amb efectes nocius físics i psíquics; a més, la víctima corre el risc de perdre la feina o experiències relacionades amb ella, com ara la formació professional, o arribar a sentir que l'única solució possible és renunciar a tot això. L'assetjament sexual porta a la frustració, a la pèrdua de l'autoestima, a l'absentisme i a una minva de la productivitat.

Per tot això, la UGT de Catalunya vetllarà perquè el que estipula l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es porti a terme:

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

En aquest sentit, la UGT de Catalunya treballarem per incloure en els convenis col·lectius clàusules amb relació a l'assetjament sexual que estableixin mecanismes de prevenció, detecció i tramitació de queixes o denúncies en aquests supòsits i d'assetjament per raó de sexe; i promourem que les empreses es dotin d'un codi de conducta i un protocol d'actuació per protegir la dignitat de les persones, tal com recull l'AIC 2015-2017. Recomanarem l'assumpció del

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa, elaborat en el si del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

La millor manera d'abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, és la prevenció i la formació. Per això, el millor instrument d'intervenció són els representants de les persones treballadores que, amb l'ús dels seus drets i facultats, estan legalment capacitats.

Dones i mercat de treball

L'actual context de crisi ha posat en evidència les prioritats de governs i legisladors. Entre aquestes prioritats no s'hi troba el manteniment dels avenços assolits en matèria d'igualtat entre dones i homes. Ben al contrari, les fites assolides a través de la Llei d'igualtat efectiva, que reforçaven el paper de la negociació col·lectiva com a garantia de la igualtat de gènere en el mercat de treball, han quedat desdibuixades i posades en interrogant a través de la reforma laboral. Així, s'ha facilitat la inaplicació o desvinculació d'allò acordat en conveni col·lectiu per part de les empreses de forma unilateral. I, així, s'ha tornat a la masculinització del treball i del conflicte social.

L'entrada en vigor de les reformes laborals han contribuït a desfer els equilibris guanyats en democràcia en matèria d'igualtat de gènere. S'ha donat pas, d'una banda, a un increment del poder de direcció dels empresaris i empresàries, que s'ha materialitzat amb la unilateralització en les polivalències, la permissió d'hores extraordinàries, així com l'augment d'hores de flexibilitat interna. Això ha comportat la intensificació de les jornades de les dones: la laboral i la familiar.

El nou escenari dissenyat per governs i legisladors està comportant un greu retrocés en el camí cap a la igualtat efectiva de dones i homes en el mercat laboral i en la societat, la qual cosa aboca les dones, en el futur, a una vellesa incerta fruit de les minses pensions, desequilibrant la seva autosuficiència financera actual i futura.

Com a sindicat, caldrà fer visible, més que mai, el paper de les dones en els diferents àmbits, i fer pedagogia activa de la coresponsabilitat en el món laboral, en el món social i, fins i tot, en el món familiar.

Bretxa salarial

A aquesta realitat s'afegeix la diferència entre el salari masculí i femení en perjudici de les dones. La diferència de remuneració entre dones i homes continua sent del 25% a Catalunya i els factors que incideixen en la formació d'aquesta bretxa són múltiples: la segregació ocupacional, la infravaloració dels llocs de treball i ocupacions típicament feminitzades, la conciliació familiar gairebé

exclusivament per part de les dones, o les discriminacions —directes o indirectes— són alguns d'aquests factors.

La negociació col·lectiva juga aquí un paper determinant i, en aquest sentit, hem d'avançar cap a la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, i situar el principi de “treball d'igual valor, igual remuneració” al cor de la negociació col·lectiva. Així mateix, la perspectiva de gènere ha d'esdevenir transversal en tots els processos de negociació, reconeixent i estudiant l'impacte de gènere de cada una de les propostes i acords negociats.

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

Mesures d'igualtat

Per aquesta raó, la UGT de Catalunya es compromet a desenvolupar plans d'igualtat i fomentar la figura d'agent per la igualtat a totes aquelles empreses on tingui representació sindical, amb els objectius de lluitar contra les segregacions horitzontals i verticals de gènere, desenvolupar polítiques de més flexibilitat de gestió dels usos socials dels temps sense haver de reduir jornada laboral per equiparar salaris i cotitzacions i, finalment, eradicar l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe a les empreses.

De la mateixa manera, i per tal de donar suport al dret de cura que tenen els nadons acabats de néixer, d'eradicar les discriminacions laborals que pateixen les dones i de promoure la coresponsabilitat familiar en la paternitat des del primer dia per part dels homes, la UGT de Catalunya subscriu i defensa plenament el plantejament dels permisos parentals iguals i intransferibles de naixement i adopció, siguin en parelles heterosexuales o homosexuals i amb l'objectiu d'arribar a 6 mesos de permís per a cada un dels progenitors.

LLUITA CONTRA L'EXPLOTACIÓ I L'ESCLAVISME SEXUAL

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

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

Joves

La UGT de Catalunya considera prioritària la defensa dels interessos de la joventut treballadora.

La situació laboral del jovent català es caracteritza per unes altes taxes d'atur. Qui treballa ho fa cada vegada de forma més precària, més temporal i amb salaris cada vegada més baixos. Tot plegat implica una pèrdua de drets laborals, de protecció social i una gran dificultat d'emancipació que impedeix portar a terme un projecte de vida.

A més a més, la crisi econòmica dels darrers temps, sumada a les polítiques portades a terme pels darrers governs, que no han donat una resposta efectiva a la greu situació del jovent, han fet que un gran nombre de joves s'hagin vist obligats a l'exili.

Denunciarem i lluitarem contra la difícil situació del jovent català, i farem propostes per tal de pal·liar la xacra social que suposa la precarietat juvenil.

Continuarem defensant la promoció de l'espai sindical de l'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya, com a espai de participació, presa de decisions i altaveu de les necessitats dels i les joves en l'àmbit laboral i social.

És fonamental que la joventut tingui garantida formació, un treball i un salari dignes.

La UGT de Catalunya entén la garantia juvenil com una oportunitat per respondre de forma efectiva als problemes que sistemàticament la joventut ha de fer front en l'àmbit laboral, social i formatiu. No obstant això, considerem que el Pla de Garantia Juvenil, desenvolupat per les diferents administracions, ha pervertit el seu sentit i contingut.

Treballarem per promoure l'apropament del jovent al sindicat, i per combatre la falta de coneixement i desafecció que molts i moltes joves tenen respecte al sindicat en l'actualitat. En aquest sentit, la UGT de Catalunya continuarà donant suport a totes les iniciatives que serveixen per promoure que la joventut s'incorpori a la tasca sindical i participi a l'Avalot.

Com a organització de classe, entenem que no poden esdevenir-se desigualtats fruit de les diferències de gènere o d'edat. Entenem la solidaritat generacional indispensable per tal de garantir les conquestes socials a llarg termini. És per

aquest motiu que estem en contra de les dobles escales salarials i de qualsevol desigualtat en condicions de feina i salaris, realitat que perjudica especialment la joventut treballadora. Promourem polítiques per combatre aquesta pràctica, i vetllarem per la igual retribució entre el jovent i resta de població activa, utilitzant amb aquesta fi l'eina de la negociació col·lectiva.

Hem de dir prou al model internacional neoliberal, i lluitar per un nou model on la llibertat, la igualtat i la justícia social vagin agafades de la mà, i continuar lluitant per un estat del benestar que reparteixi la riquesa solidàriament, també entre generacions, a Catalunya i arreu.

Gent gran

La greu situació de crisi que ha estat patint el nostre país, ha provocat que la gent gran sigui un dels col·lectius més vulnerables, tot i els drets que els garanteix la Constitució.

Els canvis introduïts al sistema de pensions han fet que moltes persones grans visquin per sota del llindar de la pobresa, la qual cosa genera marginació i fractura social d'aquest col·lectiu.

La UGT de Catalunya considera que la sanitat ha de ser assequible i de qualitat, i exigirà el desenvolupament de polítiques que promoguin millores en la salut, tant física com mental, per garantir la qualitat de vida de la ciutadania, en especial a les persones de més edat.

Hi ha altres factors que fan que les persones grans tinguin més dificultats en el dia a dia, ja que la disminució del seu poder adquisitiu fa impossible assumir despeses com les d'habitatge, transport públic o el pagament del rebut de la llum.

Davant això, la UGT de Catalunya continuarà exigint que es garanteixi la suficiència econòmica a les persones grans, mitjançant pensions adequades i actualitzades periòdicament segons l'IPC real.

A més, les persones grans tornen a veure noves retallades en les prestacions sanitàries com són la retirada de 470 medicaments de la seguretat social que afecten principalment al col·lectiu de persones pensionistes, la imposició de fórmules de pagament o copagament, etc.

La UGT de Catalunya exigirà a l'Administració la posada en marxa de polítiques per afavorir l'envelliment actiu de la gent gran del nostre país que, tenint en compte la seva situació personal, que promoguin el benestar mitjançant un sistema de serveis socials que atenguin els problemes específics de salut, habitatge, cultura i lleure.

Els jubilats i pensionistes constituïm un segment important de la societat, tant en termes quantitatius com qualitius, amb una problemàtica socioeconòmica complexa, amb dèficits d'atenció per part dels poders públics, però amb un potencial significatiu de contribució al progrés de la societat.

El nostre sindicat ha d'impulsar metodologies de treball participatives, dinàmiques i innovadores. Per tant, hem de revisar la nostra cultura d'organització, els nostres estatuts i els nostres procediments d'intervenció, de manera que no ens permeti actuar tan sols com a valuosos agents en la dinamització per impulsar la participació social de la gent gran. També hauríem d'actuar com a protagonistes, per a la millora de les polítiques que ens afecten.

Avui en dia, ser una persona gran ha de tenir una visió transversal, per això els esforços no s'han de limitar solament a qüestions puntuals, com el sistema de pensions o l'atenció a la dependència, sinó que s'han de focalitzar cap a tots aquells nuclis d'interès que determinen, condicionen i influeixen en la qualitat de vida de la gent gran, com poden ser l'habitatge, el transport, la participació política, la cultura, l'oci, les relacions socials, la cohesió social, el voluntariat, l'economia, les relacions intergeneracionals, la visibilitat dels més grans envers la societat i els serveis sanitaris especialitzats en gerontologia.

23. Immigració i mercat de treball

Després d'una dècada marcada intensament per l'arribada de persones estrangeres, fruit del model de creixement econòmic, es va produir una estabilització dels fluxos migratoris. Amb l'arribada de la crisi econòmica es va generar una nova etapa de migració interna i de mobilitat cap a l'exterior de les persones immigrades: el retorn als països d'origen, cap a altres països de la UE o a tercers països.

Els efectes de la crisi, la degradació de les condicions de vida de les persones, l'augment de les desigualtats i l'exclusió social, són més evidents en la població immigrada a causa de la seva situació de més vulnerabilitat. S'ha duplicat la taxa d'atur entre aquest col·lectiu, s'ha incrementat l'atur de llarga durada, ha augmentat la irregularitat sobrevinguda, és a dir, la pèrdua de l'autorització de residència i treball per un temps d'atur perllongat. En definitiva, la precarietat laboral s'ha instal·lat en el nostre mercat de treball, amb contractes més temporals, de més curta durada, parcials i amb salaris més baixos.

Amb aquest escenari, la UGT de Catalunya treballarà per garantir la plena integració de les persones immigrades que s'han establert a Catalunya en els darrers anys i que ho puguin fer amb igualtat de condicions.

La UGT continuarà reivindicant el reconeixement del dret a vot de les persones immigrades per donar resposta al fenomen irreversible de la nova ciutadania que s'ha produït a l'Estat espanyol en les darreres dues dècades. En definitiva, situem aquesta lluita en la tradició històrica de la conquesta de drets civils i polítics de la ciutadania.

Per una altra banda, la situació econòmica i el mercat laboral del nostre país no tenen res a veure amb el que hi havia quan es va aprovar la llei d'estrangeria i, per tant, la normativa ja no serveix. Per això, la UGT promourà un debat social respecte a la necessitat de modificar la Llei d'estrangeria i el seu reglament.

Tot i la crisi, és oportú continuar impulsant l'establiment de plans d'acollida al si de les empreses i al món del treball en general, que permetin al sindicat establir contacte directe amb la població nouvinguda al nostre país, i al món del treball en concret, per orientar-los i acompanyar-los en la seva formació, coneixement dels drets sindicals i ciutadans, i característiques de la comunitat en la qual s'integren.

Per tant, des de la UGT de Catalunya seguirem treballant per consolidar-nos com un dels actors principals en el disseny de la política global, transversal i integral dirigida a gestionar el fenomen de la migració, ja sigui mitjançant el treball directe amb la població immigrant com a través de la nostra participació en el debat social i polític.

En aquest context, hem de fer una menció especial sobre l'inquietant i dramàtic context internacional: l'impacte de conflictes com el de Síria i l'arribada de persones i famílies d'aquests països que demanen refugi a la UE. L'Estat espanyol té l'obligació d'assumir la responsabilitat que sens dubte li correspon en el drama d'aquesta migració. L'acollida d'aquests refugiats no serà el final d'un procés, sinó el principi. A curt, mitjà i llarg termini s'han de garantir polítiques que donin respostes als diferents nivells de necessitats d'aquesta població (d'accés i permanència al món laboral, millora de la formació, homologació d'estudis, etc.) i la seva incorporació al nostre país. Sense discriminacions positives, però sí amb polítiques d'equitat que ofereixin les mateixes oportunitats a tothom.

Tenint present les noves dinàmiques migratòries, d'immigració, emigració i de refugi, la UGT de Catalunya reclamarà el desenvolupament d'una política per a les migracions integral, transversal, de llarg recorregut, amb la implicació i col·laboració dels diferents nivells de l'Administració estatal, autonòmica, municipal i de la societat civil organitzada, i on el paper dels sindicats catalans seguirà sent fonamental. Aquestes polítiques migratòries hauran de ser coherents amb les estratègies nacionals de competitivitat, desenvolupament, ocupació, educació, inversió i investigació.

24. Reforma horària

Fa temps que sentim diferents veus que ens diuen que els horaris al nostre país són anòmals: jornades maratonianes, amb dues hores per dinar i arribada a casa tocades les vuit del vespre, la qual cosa fa que no sopem abans de les deu de la nit. Aquests horaris ens porten a tenir problemes de conciliació familiar i personal, incrementen la sinistralitat laboral, alhora que poden tenir incidència en la productivitat, en l'èxit escolar o en el comerç.

La reforma horària té com a objectiu reformar els horaris per millorar el benestar de les persones i incidir en un canvi en l'organització dels nostres horaris actuals per adaptar-los a uns temps més humans i cívics. En aquest sentit, es pretén impulsar una nova cultura del temps en les organitzacions a favor d'uns models més eficients i productius, recuperar les dues hores de diferència horària amb relació a la resta del món, l'ús horari GMT que ens correspon per la nostra situació geogràfica.

Des de la UGT de Catalunya, tot i que ens preocupa la manera d'arribar a aquest canvi —com organitzem aquesta reforma, quins agents s'hi impliquen primer i quins després o, al contrari, si és millor que tots s'hi impliquin al mateix temps—, compartim aquesta necessitat d'una reforma horària que permeti millorar l'harmonització en tots els àmbits horaris.

25. El dret a un treball digne. Volem feina, i de qualitat

Al llarg d'aquests darrers anys, els governs no han volgut o no han estat capaços de trobar altra sortida a la crisi que l'adopció de mesures basades en polítiques d'ajust, restrictives i austeres, reformes laborals i retallades que ha tingut com a conseqüència la destrucció de més de 400.000 llocs de treball a Catalunya.

Els darrers indicadors macroeconòmics, però, ens indiquen una lleugera millora de l'economia quant a creació d'ocupació. Però aquesta ocupació creada no té les mateixes característiques ni la mateixa qualitat que l'ocupació que s'ha destruït al llarg de la crisi.

Estem davant la imposició d'un model de mercat de treball de baixa qualitat on la precarietat laboral s'està normalitzant i convertint en un factor estructural. Un model basat en la temporalitat, la parcialitat, la curta durada dels contractes, els salaris més baixos i la pèrdua de drets laborals.

Aquest nou model de mercat de treball està generant col·lectius en situació d'atur amb més vulnerabilitat i amb menys protecció social, com les persones en situació de desocupació que ja no cobren prestacions, les persones més grans de 55 anys, o les persones en situació d'atur de molt llarga durada (més de 24 mesos

sense feina), però també estem davant l'increment de la pobresa laboral, dels que sí que tenen un lloc de treball però que no els permet viure dignament.

Ens han imposat un nou mercat de treball que obliga els treballadors i treballadores més joves i els altament qualificats a l'exili, perquè al nostre país no tenen perspectives laborals.

I, d'altra banda, la sobrequalificació de les persones treballadores més formades continua instaurada en el nostre mercat de treball com a resultat de les polítiques errònies seguides en temps de bonança econòmica, de la manca d'una política industrial i d'un full de ruta que potenciï els sectors amb més possibilitats de creixement, que tinguin més valor afegit per l'ús intensiu del coneixement.

Les conseqüències d'aquest nou mercat de treball poden ser nefastes per a les persones treballadores:

Unes condicions laborals més precàries: més temporalitat, més parcialitat, més estacionalitat en la contractació, menys drets laborals, més por de perdre la feina.

Una protecció per desocupació més precària: si treballem amb contractes més curts, si la jornada contractada es redueix i els salaris són més baixos la cotització per a la prestació per desocupació disminueix i per tant la quantia i el temps de protecció per desocupació també es redueix.

Una jubilació més precària: en el mateix sentit que abans, si treballem amb contractes més curts, si la jornada contractada es redueix i els salaris són més baixos, la cotització per a la jubilació disminueix i, per tant, la quantia de la pensió també.

Des de la UGT de Catalunya no podem permetre que la "sortida de la crisi" tingui com a moneda de canvi més precarietat laboral, més pobresa i més desigualtats socials entre les persones treballadores del nostre país. Tenim dret a un treball digne i de qualitat.

La UGT de Catalunya defensarà un nou model de mercat de treball que impulsi, d'una vegada per totes, el canvi de model productiu al nostre país, deixant de banda un model basat en la construcció i en sectors de poc valor que, ja s'ha comprovat, ens aboca al fracàs.

Apostem per un nou model productiu basat en la innovació, el desenvolupament i la investigació, en la producció d'alt valor afegit, la competitivitat de les empreses i la formació de les persones treballadores.

La inversió en sectors productius més estratègics i d'alt valor afegit, en el desenvolupament tecnològic o les energies renovables, i inclús en l'atenció a la dependència, com a sectors, generarà i crearà ocupació de qualitat.

1) La reducció de l'atur continua entre les nostres prioritats

En l'actualitat, Catalunya presenta una taxa d'atur del 20%. Si bé és cert que s'ha reduït lleugerament des del mandat anterior, des de la UGT de Catalunya continuem exigint al govern que situï com a acció prioritària la lluita contra l'atur i la creació d'ocupació de qualitat, amb mesures que impulsin la reactivació econòmica.

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

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

2) L'atur de llarga durada i molt llarga durada

Des de la UGT de Catalunya denunciem que l'increment de les persones en situació d'atur de llarga durada és també conseqüència directa de la crisi que vivim i d'unes polítiques laborals errònies, que no donen noves oportunitats laborals a les persones que estan perdent la feina i, de manera especial, a aquelles que porten més temps en situació de desocupació.

Segons dades de l'EPA (tercer trimestre de 2015), gairebé el 60% de les persones en situació d'atur fa més d'un any que busquen feina (388.700 persones) i, d'aquestes, més del 70% són persones en situació d'atur de molt llarga durada (275.600 persones). També, més del 70% de les persones en situació d'atur no cobren prestació ni subsidi (469.700 persones).

La UGT de Catalunya reclamarà al Govern de la Generalitat de Catalunya un dispositiu d'emergència que eviti que les persones que es troben en situació de desocupació arribin a assolir un atur de molt llarga durada; actuacions coordinades i transversals entre els diferents departaments que, de manera integral, ajudin a inserir laboralment les persones que es troben en aquesta

situació, així com garantir la cobertura social a aquelles persones que ja han exhaurit les prestacions per desocupació.

3) Les polítiques actives d'ocupació

I davant aquest escenari, les polítiques actives d'ocupació tornen a ser cabdals per acompanyar i activar les persones que volen i poden treballar. La UGT de Catalunya reclama novament que aquestes polítiques actives d'ocupació s'implementin com un servei permanent en el temps, gratuït i universal, al qual hi puguin accedir totes les persones en qualsevol moment de la seva vida, tant si es troben en situació de desocupació, com si volen millorar la seva feina.

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

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

Tot i que el Govern de l'Estat espanyol ha incrementat la despesa pública en polítiques d'ocupació des de l'any 2008 a l'any 2012, passant d'una despesa del 2,517% al 3,701% del PIB, aquest increment es deu a l'augment de la despesa destinada a les polítiques passives, que han passat d'un 1,885% a un 3,068% del PIB en quatre anys, a causa de l'alarmant creixement de l'atur en l'etapa més dura de la crisi i a la necessitat d'assegurar les prestacions per desocupació de les persones que perdien la seva feina.

La despesa dirigida a les polítiques actives d'ocupació, però, només ha variat d'un 0,528 a un 0,549% del PIB (+0,021 punts percentuals). Aquest increment és totalment insuficient si tenim en compte la nostra taxa d'atur.

Des de la UGT de Catalunya reclamarem la inversió d'un percentatge del PIB destinat a les polítiques actives d'ocupació equiparable als països europeus més avançats, com és el cas de Dinamarca, amb una inversió d'un 1,459%, o Suècia, amb una inversió d'un 1,045% del PIB.

Una ràtio d'orientadors/es per a persones en situació d'atur per llei

En l'actualitat, el Servei d'Ocupació de Catalunya disposa de 156 professionals de l'orientació a les oficines de treball del SOC, per atendre 513.187 persones en situació d'atur (atur registrat a setembre de 2015). Aquestes dades suposen que cada orientador/a ha d'atendre un total de 3.290 persones en situació d'atur i una

ràtio de 0,3 orientadors/ores per cada 1.000 persones en situació d'atur. I si això no és suficient, 109 persones sense perfil d'orientadores estan tutoritzant les persones beneficiàries del Programa d'activació per a l'ocupació.

Des de la UGT de Catalunya considerem que aquesta xifra i la situació del personal del SOC és del tot insuficient per atendre amb qualitat, eficiència i eficàcia les persones que en l'actualitat es troben en procés de recerca de feina al nostre país.

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

La territorialització de les PAO

La UGT de Catalunya defensa un model territorial de descentralització de les polítiques actives d'ocupació basat també en la concertació territorial com l'instrument de participació, diàleg i coresponsabilitat mitjançant el qual les administracions i els agents econòmics i socials participin de manera activa en el disseny, planificació i desenvolupament de polítiques que afecten el territori més proper i als seus ciutadans i ciutadanes.

La UGT de Catalunya, com a agent social més representatiu dels treballadors i treballadores del nostre país, ha de garantir la seva participació activa en la definició, disseny, planificació, desenvolupament i avaluació de les polítiques de desenvolupament local que es concertin al territori, per una banda i, per l'altra, la gestió o cogestió de recursos.

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

Espais de concertació

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

La nova Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del servei públic d'ocupació de Catalunya, de l'any 2015, contempla la concertació territorial com a element per a facilitar l'encaix en el territori, la coordinació i la integració de les actuacions ocupacionals. El resultat d'aquesta concertació seran estratègies territorials, que

fomentaran l'ocupació i el desenvolupament econòmic i que coordinaran les iniciatives destinades a la creació d'ocupació. I aquestes estratègies han de comptar necessàriament amb la participació de la UGT de Catalunya, com a una de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya.

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

4) Serveis públics d'ocupació

L'any 2015, després d'anys de debat intens, per fi ha vist la llum la nova Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del servei públic d'ocupació de Catalunya, que la UGT de Catalunya no comparteix.

La denúncia de la nostra organització ha estat que aquesta llei incorpora elements que trenquen amb el nostre model d'allò que el SOC hauria de ser: la inclusió en el sistema d'ocupació de Catalunya d'operadors privats amb els mateixos drets i prerrogatives que els públics; la intermediació laboral a través de les agències de col·locació; i no tenir garantit el manteniment de l'ocupació al SOC, amb una plantilla ja prou malmesa per les retallades en llocs de treball i en les seves retribucions.

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

El paper de les agències de col·locació

La UGT de Catalunya ha manifestat en reiterades ocasions que, malgrat defensar la necessitat prioritària de millorar els mecanismes d'intermediació laboral, no compartim la voluntat del Govern de desenvolupar una normativa que té com a objectiu la privatització de la intermediació laboral, que dona entrada a agències de col·locació amb ànim de lucre com a agents d'intermediació entre l'oferta i la demanda.

Els serveis públics d'ocupació estan renunciant a una de les seves funcions i deixen la intermediació laboral en mans d'empreses privades amb ànim de lucre, liberalitzant i externalitzant el procés de la intermediació en el mercat de treball.

Per a la nostra organització, l'entrada de les agències privades de col·locació com a agent d'intermediació laboral, provocarà la substitució de la iniciativa pública per la iniciativa privada en l'àmbit de la intermediació i la col·locació, uns serveis públics d'ocupació més febles, i una intermediació de primera i una intermediació de segona.

La UGT de Catalunya defensarà la configuració de la intermediació en el mercat de treball com un servei amb caràcter públic, gratuït, transparent, que garanteixi la universalitat i la igualtat d'oportunitats per a totes les persones treballadores, independentment del seu perfil professional, qualificació, experiència o origen social, amb l'objectiu d'incrementar les possibilitats de col·locació de les persones en situació de desocupació.

En contraposició a la liberalització i privatització de la intermediació laboral, la UGT de Catalunya proposa garantir la intermediació laboral pública, mitjançant les oficines de treball del SOC, amb més personal i més recursos.

L'opacitat de les ofertes de treball

Darrerament, només fem que sentir dir per part de les persones que dirigeixen el país, tant del Govern de Catalunya com del Govern estatal, que ja hem sortit de la crisi, que el creixement econòmic és evident perquè les dades demostren que baixa clarament la taxa de l'atur i es crea ocupació. Des de la UGT de Catalunya, hem denunciat que tota aquesta ocupació que ens diuen que s'està creant és totalment precària, temporal, de jornades parcials, de dies o inclús d'hores, amb uns salaris vergonyosos, que no permeten les persones poder sortir de situacions de veritable penúria econòmica i poder viure amb un mínim de qualitat de vida.

Les empreses estan demanant perfils professionals d'un nivell molt més elevat del que necessiten, tant pel que fa a la formació com a l'experiència professional requerida. El temps d'hores de treball setmanals de les feines cada cop és inferior. Els salaris que s'ofereixen són de misèria (de mitjana entre 5 i 8 euros bruts l'hora de treball). I els mecanismes d'intermediació laboral són clarament opacs, ja que no inclouen els elements bàsics d'informació per a les persones aturades; juguen amb l'opacitat, en un mercat de treball amb molta gent disposada a treballar a qualsevol preu, alhora que augmenta l'angoixa de les persones candidates que desconeixen les condicions laborals de les ofertes a què es presenten.

Per tot això, la UGT de Catalunya exigeix una regulació de la publicació de les ofertes de treball on no només s'incloguin els requisits de formació i experiència, sinó també les condicions laborals com la tipologia de contracte, horari i salari, de manera que es creïn mecanismes que assegurin la transparència del mercat de treball.

5) El dret a la prestació d'atur i als subsidis

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

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

Per tant, rebre prestació contributiva o no contributiva és un dret de les persones treballadores reconegut en les lleis més importants de Catalunya i de l'Estat espanyol.

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

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

Aquestes maniobres han servit perquè, tot i incrementar el nombre de persones en situació de desocupació, en els darrers anys s'hagi reduït la despesa en prestacions per desocupació.

Des de la UGT de Catalunya continuarem denunciant la situació de les persones en situació d'atur perceptores de prestacions per desocupació, que cada vegada disposen de menys poder adquisitiu; i l'augment del nombre de persones que no cobren cap tipus de prestació, tot i ser un dret.

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

26. 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.

En un escenari ocupacional en què una gran part de la nova contractació es farà per satisfer les necessitats de reposició, derivades de les jubilacions, la UGT de Catalunya exigirà que el govern català tingui la voluntat i l'ambició suficient per situar la formació professional al nivell dels països més avançats del nostre entorn.

1) Una formació professional integrada i de qualitat

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

Considerem que per oferir una FP de qualitat, és indispensable l'elaboració prèvia d'un estudi rigorós sobre les necessitats del mercat de treball, per equilibrar

l'oferta amb la demanda i per conceptualitzar els models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional, en el qual participin els sectors implicats i els agents socials.

Per fer possible aquest repte, cal desenvolupar nous models de pràctiques i d'aprenentatges a través de la formació en centres de treball en totes les modalitats que es considerin més factibles (FCT, en alternança, dual, etc.).

2) La formació professional dual com a model de formació professional inicial

La formació professional és l'element clau i alhora potenciador del nostre sistema productiu, ja que l'adquisició de competències professionals en un entorn real és totalment necessària per ajustar aquesta experiència professional amb la necessitat real de l'empresa i del sector.

Per a la UGT de Catalunya, els models centreeuropeus d'FP dual són els que haurien d'inspirar els nostres, ja que hi col·laboren obertament els agents socials, l'Administració i les cambres federals de comerç, com a coneixedors de les necessitats reals de cada sector, la qual cosa garanteix l'èxit de la formació.

En els darrers anys, al nostre país, s'han iniciat diferents experiències d'aprenentatge denominades FP en alternança o FP dual. Aquestes experiències, tot i tenir similituds (les dues modalitats es caracteritzen perquè els alumnes es formen a l'entorn educatiu i a l'entorn laboral), generen una considerable confusió perquè en el si de les empreses la representació sindical tingui la informació necessària per poder fer-ne seguiment.

Les previsions fetes pel Govern de passar de 5.040 alumnes, el curs 2015-2016, a un mínim de 45.000 alumnes, el curs 2025-2026, ens reafirmen en la nostra posició que s'han de gestionar de forma coordinada les diferents experiències que s'estan fent i que s'ha d'estar preparats per gestionar eficaçment l'elevat nombre de places d'FP dual que es preveuen anar assolint gradualment en el termini de 10 anys, encara que les previsions del govern ens semblen exagerades.

La UGT de Catalunya reclamarà novament la creació d'una fundació o d'un òrgan específic que es dediqui exclusivament a la gestió integrada de l'FP dual, més enllà de la futura Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

A més a més, la UGT de Catalunya promourà de forma activa el sistema de formació professional i treballarà des de dos àmbits:

1. Les administracions, des d'on reclamarem novament la creació d'una fundació o d'un òrgan específic que es dediqui exclusivament a la gestió integrada de l'FP dual, més enllà de la futura Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, amb la finalitat que l'FP dual no es converteixi en una porta de mà d'obra barata.

2. Les empreses, des d'on convertirem l'FP dual en valor afegit i on fomentarem la participació dels treballadors i treballadores joves mitjançant els comitès de joves, ja consolidats en altres països europeus i amb bons resultats.

La participació sindical en el desenvolupament de la formació professional dual

Tot i que en l'actual marc normatiu, les funcions que té reconegudes la representació legal dels treballadors i treballadores en el seguiment de les pràctiques d'FP a les empreses són mínimes, des de la UGT de Catalunya continuarem reclamant que la RLT tingui accés a la informació dels alumnes que faran la formació pràctica a l'empresa: si faran les pràctiques obligatòries de la formació en centres de treball (FCT), si faran la formació de l'FP dual o de l'FP en alternança, si tenen contracte de treball o si tenen una beca, en quins terminis i horaris faran la formació, quin pla d'activitats hauran de seguir a l'empresa i quin itinerari formatiu seguiran per les diferents seccions del centre de treball, qui serà la persona tutora de l'empresa i si tenen la formació requerida en prevenció de riscos laborals.

Creiem fermament que el model de concertació establert per patronals i organitzacions sindicals en el marc de la negociació col·lectiva sectorial, és l'ídoni per definir els diferents models d'aprenentatge que s'adeqüin més a cada empresa, on els sectors definiran les seves necessitats formatives, així com els tipus de pràctiques i d'aprenentatges, i les empreses ho adequaran a la seva realitat concreta.

És per tot això que la UGT de Catalunya treballarà per a la creació d'un Acord Social per la Formació Professional Dual a Catalunya de concertació bipartita entre patronals i sindicats, en l'àmbit general de la negociació col·lectiva de Catalunya, i que faci l'efecte paraigua i caigui en cascada a l'àmbit de la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa.

3) Una formació permanent al llarg de la vida

Un dels principals problemes que ens trobem en l'actualitat és que existeix una gran quantitat de persones adultes escassament qualificades. Tot i comptar amb un sistema d'ensenyament per a adults relativament complet i flexible, i que la participació d'adults en programes educatius i formatius ha augmentat en els

darrers anys a Catalunya, les persones adultes amb una escassa qualificació són menys propenses a participar en programes educatius i de formació que les altament qualificades.

Un dels reptes que se'ns presenta aquests pròxims anys és el de motivar i donar suport a les persones adultes escassament qualificades, per millorar i adaptar el seu nivell de capacitació a fi de preservar i poder promocionar els seus llocs de treball o que en puguin trobar d'altres de nous.

La UGT de Catalunya continuarà defensant una formació professional permanent al llarg de la vida, és a dir, que les persones puguin formar-se en qualsevol moment de la seva trajectòria vital i professional.

VI. OCUPACIÓ DE QUALITAT I CANVI DE MODEL PRODUCTIU

Les polítiques d'austeritat, d'inspiració neoliberal, que s'han imposat a tot Europa per fer front a la crisi que estem patint des de 2008, comporten una desregulació brutal del mercat de treball, un atac sistemàtic als drets dels treballadors i també als sindicats com a instrument de la classe treballadora per fer-los valdre.

Com a conseqüència de les mateixes polítiques, es veuen amenaçats el conjunt de drets civils de les persones, des de la salut i l'educació, passant per l'habitatge, fins al dret de reunió, de manifestació, o la llibertat d'expressió.

Per sota d'aquest procés hi ha una forta recomposició i concentració del capital, una nova divisió internacional del treball, que preserva pel nord i centre d'Europa les activitats industrials, el treball estable i de qualitat, la innovació i el coneixement, i aboca el sud als serveis, especialment al turisme i lleure, geriatría, i treballs auxiliars, amb ocupació temporal, altes rotacions, precarietat, i sous (i prestacions) baixos.

Les successives reformes laborals són el vehicle d'implantació d'aquest canvi regressiu de model productiu que se'ns vol imposar, i que és l'oposat al que la UGT de Catalunya perseguim.

27. Defensem el diàleg social

Forma part del tarannà històric de la UGT l'aposta pel diàleg i la negociació, tant per la resolució dels conflictes com per assolir avenços en favor de la classe treballadora. La UGT de Catalunya, els darrers trenta-cinc anys ha treballat fermament pel diàleg social i per la consolidació d'un marc català de relacions laborals, cercant la democratització de les relacions laborals, el progrés econòmic i la cohesió social. Tot això està en perill com a conseqüència de les polítiques de reformes i retallades imposades per les dretes d'inspiració ultraliberal.

El diàleg social bilateral amb les patronals, en els acords interconfederals i també en els convenis d'àmbit sectorial, no es troba en el seu millor moment. Els successius incompliments de les patronals i la seva confiança en què el govern ja els donarà el que vulguin o el que necessiten, porta sovint al bloqueig de les negociacions en tots els àmbits.

La Generalitat tampoc ha estat capaç d'obrir el camp de la negociació per acordar entre tots com volem sortir de la crisi econòmica i quin model productiu és l'adient per a Catalunya.

Davant de l'ofensiva salvatge dels mercats i la seva lògica desreguladora que ens retrotrau a la llei de la selva, cal alçar el contrapoder del sindicalisme de classe. Davant de la individualització de les relacions laborals que pretenen els ultraliberals de Thatcher ençà, cal brandar la negociació col·lectiva com la millor eina de què disposa el sindicalisme de classe.

Cal novament relançar el sindicalisme de classe, no solament com a eina defensiva davant dels atacs patronals, sinó ofensivament com a aglutinador de les millors energies de les classes populars per articular una alternativa transformadora tant en el que és laboral com en el que és social, per assolir una societat més justa.

Diàleg social amb l'Administració

Des de la UGT de Catalunya apostem per marcs estables i permanents de diàleg social amb les administracions en general i amb la Generalitat en particular. El diàleg social institucional ha d'abastar un ampli camp de polítiques que incideixen en les condicions de vida i de treball dels treballadors, des de la política econòmica, industrial, o energètica, a la formació professional, polítiques d'ocupació (actives i passives), immigració, benestar i cohesió social, i ha de cercar acords en temes estratègics pel país, però també solucions als problemes concrets dels treballadors i les empreses.

Perquè el diàleg que desitgem no esdevingui un parany, ni una frase buida de contingut o amb un contingut que només beneficia l'Administració, cal que estigui condicionat a l'abandonament per part dels governs de les polítiques antisocials, a la reversió de les mesures que aquests mateixos governs han implementat, i que tant mal han fet a tantes persones i famílies, minant les bases de la convivència i la cohesió social.

28. Deroguem les reformes laborals

La UGT de Catalunya exigirà la derogació immediata de les reformes laborals imposades, injustes, inútils, ineficaces i amb conseqüències nefastes per a les persones treballadores ocupades, per a les persones treballadores en situació d'atur i per a les persones en situació de més vulnerabilitat.

Si bé és cert que des del restabliment de la democràcia les relacions laborals al nostre país s'han caracteritzat pel diàleg social en l'àmbit institucional i la negociació col·lectiva amb les organitzacions patronals, des de l'inici de la crisi hem vist la cara més dura del neoliberalisme econòmic i social. Les "reformes estructurals" no són més que retallades i imposicions de sacrificis als treballadors i treballadores, molt lluny de cercar el diàleg, el consens, d'intentar aconseguir un clima social favorable als acords, que permeti percebre a la ciutadania que els

sacrificis són compartits. Al contrari, es busca l'enfrontament, el conflicte i, finalment, l'empobriment de la gent treballadora.

Per al sindicalisme de classe, el diàleg social continua sent el pal de paller de les relacions laborals i socials, i la negociació col·lectiva el seu nucli essencial, irrenunciable eina bàsica reguladora de les condicions de treball de les treballadores i els treballadors.

La negociació col·lectiva és l'eix vertebrador de l'acció sindical, i per aquest motiu ha rebut un atac frontal dels governs mitjançant la imposició de les reformes laborals. L'objectiu últim és la seva desaparició, i aconseguir la individualització total de les relacions laborals dins l'àmbit del dret civil (com els desnonaments). Per això, la nostra resposta sindical consisteix a utilitzar la mateixa negociació col·lectiva com la nostra arma contra les reformes laborals, intentant neutralitzar els seus efectes a través de la negociació sectorial. Cal obligar les empreses i les patronals a triar entre el model de diàleg social i també pau social o el model de conflicte i confrontació permanent.

Però el sindicalisme de classe sempre ha tingut dues eines, la negociació i la pressió. Davant de la imposició de les reformes laborals i de les retallades socials, les mobilitzacions al carrer són la resposta sindical imprescindible, i ha de ser molt clara, de rebuig frontal, i ha de transmetre a les patronals i les empreses quina serà la resposta sindical si decideixen aplicar les reformes laborals per la via de la imposició, a diferència de les que optin per la via de la negociació i el diàleg.

29. La negociació col·lectiva i la mobilització, eines de l'acció sindical

Dins de l'objectiu de recuperar la centralitat de la negociació col·lectiva dins les relacions laborals al nostre país, cal apostar pels convenis sectorials i d'àmbit de Catalunya, a fi i efecte de mantenir una certa homogeneïtat entre tots els treballadors i treballadores, defugint de l'intent patronal de prioritzar tota mena de convenis, pactes i acords d'empresa aïllats —és a dir, no articulats sectorialment— per trencar la solidaritat entre els treballadors i les treballadores.

I també cal tornar a valorar l'autonomia col·lectiva per assolir altres acords (que no són jurídicament convenis col·lectius) que millorin substancialment la norma legal en matèries com l'estabilitat laboral, la formació, la promoció, etc., i també que fixin pautes i condicions per poder realitzar un ERO en les empreses del sector.

Els acords marc han mostrat la seva efectivitat per frenar la competència deslleial entre empreses d'un mateix sector, facilitada per les reformes laborals, i les seves nefastes conseqüències sobre els treballadors i treballadores. També és una

forma d'articular transversalment empreses de diferents sectors que integren una mateixa cadena de valor.

El nostre objectiu ha de ser que tots els treballadors i treballadores de Catalunya estiguin emparats per un conveni col·lectiu sectorial, i això ho volem fer racionalitzant els convenis col·lectius, apostant perquè el seu àmbit funcional sigui més ampli (menys particularistes), acullin més treballadors i, en conseqüència, tinguin més pes dins el marc català de relacions laborals.

En aquest camí també és important aconseguir la descentralització de les comissions paritàries dels convenis d'àmbit estatal a Catalunya, per adequar el que es pacta a la realitat sectorial i productiva del nostre país.

Dins el marc català de relacions laborals disposem del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya), que és per a nosaltres una eina imprescindible per on han de passar tots els conflictes –individuals o col·lectius– de tots els sectors i totes les empreses de Catalunya. Per nosaltres, el TLC és l'òrgan principal de solució de conflictes i els seus procediments són una garantia per a la protecció dels treballadors i treballadores davant l'arbitrarietat i la imposició empresarial.

La consecució d'acords al si del TLC és la consolidació del model que ha funcionat els darrers anys, però en l'actualitat, i com a conseqüència de les reformes imposades, la mediació amb proposta mediadora o l'arbitratge delegat i l'arbitratge plural són les fórmules a utilitzar per evitar la latència dels conflictes a les empreses i mantenir l'equilibri i l'estabilitat en les relacions laborals. Per això s'han de dotar dels recursos suficients per desenvolupar les seves funcions.

La negociació col·lectiva a l'àmbit social

Tothom reconeix el paper fonamental dels sindicats més representatius a l'hora de negociar les condicions dels treballadors i treballadores de forma col·lectiva: la negociació col·lectiva. Però se'ns ha imposat un model pel qual aquesta negociació únicament es realitza en el terreny estrictament laboral: al sector i a l'empresa.

Però existeixen elements que afecten també els treballadors i treballadores i que formen part del seu salari diferit; sanitat, educació, mobilitat, cobertura social, dependència, igualtat... Sobre aquests elements, el paper d'interlocutor i la capacitat de negociar de les organitzacions sindicals com a part legitimada, queda reduïda a la mera "participació" en els diferents consells, instituts, fundacions, etc., de forma merament informativa, en molts casos, i sovint diluïts entre un llarg reguitzell d'entitats que impedeix la nostra legitimitat negociadora que ens atorga la constitució.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya aposta per interpretar el nostre paper més enllà de la participació, com agents indispensables per negociar les condicions de vida dels ciutadans i les ciutadanes del nostre país.

La nostra organització treballarà per anar implantant la idea de la negociació col·lectiva més enllà dels sectors i dels centres de treball, amb el reconeixement del nostre paper, no com una entitat social més, sinó com l'organització que té reconeguda la legitimitat mitjançant els processos electorals i reconeguda aquesta capacitat per la Constitució Espanyola i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. La nostra legitimitat per poder negociar col·lectivament, ve avalada pels vots de la majoria de la ciutadania.

La incorporació de l'acreditació de competències professionals a la negociació col·lectiva

Des de la UGT de Catalunya continuarem impulsant els processos d'acreditació de competències professionals adquirides per la via de l'experiència laboral i la formació no formal adreçats a les persones treballadores que, tot i tenir experiència laboral, no disposen del reconeixement oficial de les competències.

Un nou repte que tenim, com a organització sindical més representativa a Catalunya, és valorar l'oportunitat d'anar incorporant a la negociació col·lectiva l'àmbit de les competències professionals que tenen el seu referent en el Catàleg de les Qualificacions Professionals.

Des de la UGT de Catalunya treballarem per la progressiva vinculació de les competències professionals amb la classificació professional i amb la carrera professional en alguns sectors productius. Així mateix, fomentarem que en els convenis d'empresa s'impulsin processos de reconeixement de les competències específics per a les seves plantilles.

30. Condicions de treball

1) Política salarial

La distribució de la renda ha variat brutalment en els darrers 35 anys. La participació dels salaris sobre el PIB ha passat del 58% en l'any 1980 al 42% el 2013 mentre l'excedent brut d'explotació, és a dir, els guanys del capital, ha efectuat el recorregut invers. Al mateix temps, hem passat d'un model d'"una família, un salari" a la situació actual, en què s'ha fet imprescindible un model d'"una família, dos salaris".

Mentre que les grans fortunes han incrementat el seu tros del pastís, l'empobriment de les famílies és l'altra cara de la moneda, i el creixement de la

desigualtat en general i de les desigualtats en particular, la realitat quotidiana dels nostres dies.

En els moments actuals, quan moltes famílies subsisteixen amb un sol salari o amb la pensió d'algun dels seus membres, cal defensar l'adequació dels increments salarials al cost real de la vida.

El capitalisme actualment imperant arreu d'Europa es caracteritza per la cerca permanent del benefici mitjançant la reducció dels costos laborals.

L'objectiu de la negociació col·lectiva en matèria de salaris ha de consistir a garantir un salari digne i suficient per als treballadors i treballadores. Després d'anys de moderació salarial, contenció salarial, congelació salarial i, fins i tot, reducció salarial, ja és hora de recuperar el poder adquisitiu perdut aquests darrers anys pels treballadors i treballadores del país.

Els increments salarials han de tenir en compte diversos indicadors i cercar un cert equilibri: la inflació, la productivitat, la variació dels costos, les inversions, l'evolució econòmica dels sectors d'activitat i els beneficis empresarials. Per evitar manipulacions de les dades, cal crear comissions sectorials que en facin un seguiment permanent, i dotar de competències les comissions paritàries de convenis d'àmbit autonòmic o provincial, de manera que tinguin capacitat per conèixer les dades reals, per poder elaborar propostes més concretes i adequades a les realitats sectorials respectives.

Cal tenir especial cura amb les "inaplicacions". Determinades empreses han pres el costum d'"inaplicar" successivament diversos exercicis i, fins i tot, diversos convenis. Això no es pot tolerar. Una cosa és que en un moment donat una empresa necessiti una ajuda per subsistir i mantenir l'ocupació, i una altra és que constantment hagi de ser ajudada i els seus treballadors, l'any 2015, estiguin percebent salaris de 2010. La inaplicació ha de ser, per definició, transitòria, i quan aquesta regla es trenca és que estem davant d'un cas d'inviabilitat manifesta i de competència deslleial, i els seus treballadors no poden estar condemnats a patir de forma habitual i permanent la incompetència o la mala fe de l'empresa.

Cal anar amb compte amb els jocs malabars de la patronal amb la productivitat. Durant els anys forts de la crisi i les reduccions de plantilla, quan la productivitat creixia, cap patronal la vau utilitzar com a argument per justificar increments salarials. En aquell moment calia contenir els salaris per salvar l'ocupació, ens deien. Ara estem en el punt contrari. Cada cop que les empreses fan contractes escombraries temporals, amb baixos salaris, temps parcial, sense qualificació, etc., la productivitat minva. Ni la patronal (ni el Govern) tenen gens d'interès en la productivitat. El que els interessa són els beneficis empresarials. Si tinguessin interès en la productivitat, actuarien d'una altra manera, cercant contractes

indefinites, formació en el lloc de treball, retribució digna perquè els professionals no marxïn, conciliació de la vida laboral i social dels treballadors, etc. I tot això no passa perquè, en realitat, la variable que els guia és el benefici a curt termini, i per això cerquen constantment qualsevol reducció de costos laborals possible, perquè immediatament és un increment dels seus guanys.

Això no vol dir que no es pugui parlar de productivitat. Sindicalment ens interessa que la productivitat pugui, si això redunda en un benefici per als treballadors i treballadores. Si només és per incrementar els beneficis empresarials i la “competitivitat” de l’empresa, sense guany per la part social, no hi estem interessats.

Seguim reclamant un salari mínim digne, que a Catalunya considerem que hauria de ser, com a mínim, del 60% del salari mitjà a jornada completa, tal com marca la carta social europea. En aquest sentit, continuem amb la reivindicació d’un salari mínim de mil euros a jornada completa. Aquesta reivindicació cal situar-la a totes les taules, tant de caràcter general amb les administracions, com de tipus sectorial o d’empresa. El cost de la vida segueix pujant i el salari mínim porta congelat massa anys. Cal tornar a situar amb força aquesta reivindicació cabdal de la solidaritat de la classe obrera.

El salari diferit també és un dret de les persones treballadores

La UGT de Catalunya considera que l’educació, les beques, la sanitat, el transport, les prestacions socials, la seguretat, l’oci... són part del salari diferit dels treballadors i treballadores i, per tant, són un dret i no una concessió.

Des de la perspectiva que els elements que configuren l’estat del benestar formen part del salari dels treballadors i treballadores, no es pot qüestionar l’obligació a facilitar-lo per part de l’Administració.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya treballarà per recuperar la propietat de l’estat del benestar i convertir el que se’ns presenta com una concessió de les administracions, condicionada per la situació econòmica, en part del salari dels treballadors i treballadores. Reclamem el retorn a les persones treballadores del que ja hem pagat amb el nostre treball i que se’ns deu: un dret inalienable producte de la venda de la nostra força de treball.

2) Productivitat

La baixa productivitat aparent de l’economia catalana és una feblesa inherent al model productiu vigent, i no té res a veure ni amb els costos laborals ni amb els treballadors de Catalunya.

Sovint, quan les multinacionals comparen plantes del grup en diferents països, han de reconèixer que la productivitat de les plantes a Catalunya és molt alta. Si que és cert que hi ha empreses on la productivitat és baixa, però això es deu a factors propis del funcionament de les empreses, no als seus treballadors.

La productivitat va lligada al model productiu. Si la patronal i els governs volen de veritat incrementar la productivitat, cal que parlem de com canviem el model productiu que tenim. Si s'eludeix aquesta discussió i només es treu la productivitat per intentar reduir els salaris i els costos laborals, com sovint intenta la patronal i els governs, estan fent trampa i movent un espantaocells per despistar-nos del seu interès veritable, que no és la productivitat, ni molt menys, sinó incrementar els seus guanys a còpia de reduir els salaris de les persones treballadores. A aquest fet, cal sumar-hi el sentit de totes les reformes del mercat laboral dutes a terme a tot arreu: eliminar les "rigideses" del mercat, és a dir, els drets laborals, i desregular les condicions i els convenis, per tal de permetre a les empreses un augment de la "productivitat" i suposadament baixar el nombre de persones en situació d'atur. La realitat d'aquest procés és molt senzilla i a la vegada esfereïdora: s'han transmutat llocs de treball fixos, amb salaris dignes i amb drets, per llocs de treball amb contractes porqueria i pràcticament sense drets.

Per aquesta raó, la UGT de Catalunya considera que el debat sobre la productivitat o sobre la flexibilitat en les empreses ha d'anar acompanyat de la derogació de totes les normes que inclinen les relacions laborals en favor dels empresaris —la reforma laboral—, però també dels canvis legislatius que donin seguretat als treballadors i a les treballadores.

La UGT de Catalunya estem disposats a entrar a fons en el debat de la productivitat, que vol dir el debat del canvi de model productiu. Cal parlar de la productivitat des d'un punt de vista integral, atès que hi ha molts factors que hi intervenen, i no solament els salaris. Això vol dir que cal dimensionar tots els factors que intervenen en la productivitat, tant sigui en l'activitat industrial com en els serveis. Per millorar la productivitat —que en cada empresa i sector depèn de diferents factors i en diferent mesura— cal tenir en compte la inversió tecnològica, la formació, els costos energètics, els costos laborals, els costos estructurals, la logística, les primeres matèries, etc.

A part dels factors esmentats que incideixen en la productivitat, i especialment quan es volen fer comparacions internacionals amb Europa, cal tenir en compte l'escassa dimensió de les nostres empreses. Ens cal, amb caràcter general, un redimensionament de les nostres empreses per fer-les més competitives i alhora més productives. En els estats europeus més avançats, la grandària mitjana de les empreses és superior a la de Catalunya, la qual cosa els dona més capacitat d'inversió, més capacitat d'innovació, més capacitat d'internacionalització, més capacitat de formació, i millor posicionament dels seus productes.

3) Flexibilitat negociada

La flexibilitat no pot ser una imposició empresarial generadora de més precarietat laboral, com han establert les reformes laborals, destruint els acords sobre flexibilitat negociada laboriosament consensuats amb les patronals.

La flexibilitat ha de ser negociada, i d'anada i tornada, és a dir, tant per a les empreses com per als treballadors. Cal establir unes regles clares als convenis sectorials, que després es puguin adaptar a cada empresa en funció dels seus processos productius per abordar tant baixades com pujades de la producció. Al mateix temps, els treballadors també han de gaudir d'un marge de flexibilitat que els permeti tant formar-se com conciliar la vida familiar i professional.

Tot això cal fer-ho sota el principi de la negociació, tenint en compte les pujades i baixades previsibles, com les derivades de l'estacionalitat o les vacances escolars, i preveient mecanismes excepcionals per les imprevisibles.

També els convenis col·lectius han d'incorporar clàusules de flexibilitat interna que afavoreixin la conciliació de la vida personal i familiar amb la professional, de forma que es possibiliti el manteniment de l'ocupació en moments de dificultat derivada de necessitats d'atenció familiar per cura de fills o de persones grans.

En la mesura del possible, cal evitar que la flexibilitat necessària —la que no és fruit de caprici— s'abordi amb la plantilla estable de l'empresa, evitant que serveixi per justificar externalitzacions variades (ETT, subcontractes, empreses de serveis integrals, etc.) que finalment acaben en perjudici del conjunt dels treballadors. I sobretot vigilarem i evitarem la cessió il·legal de treballadors.

Si aquestes ja existeixen, cal introduir en els convenis col·lectius clàusules de retorn a la principal en cas de plantilles externalitzades, o de subrogació obligatòria, en els casos de successió de contractes.

També cal començar a pensar en convenis de grup d'empreses; també en delimitar en el propi text del conveni quines són les activitats pròpies de l'empresa i que, per tant, no són susceptibles d'externalització; limitar la contractació d'ETT, les empreses de serveis integrals i altres subcontractes; vigilar activament les situacions de cessió il·legal i impossibilitar l'actuació dins de l'empresa de les anomenades *empreses de serveis integrals*, que apareixen un dia per fer la neteja de l'empresa i, al cap de poc temps, ja s'ocupen del manteniment, la logística, la seguretat i el control d'accessos, el magatzem, etc.

Igualment, cal lluitar per igualar les condicions laborals en igual treball, independentment de la relació contractual.

4) Contractació

En matèria de contractació, hem de treballar constantment per millorar la qualitat de l'ocupació. Cal recordar que quan parlem de qualitat de l'ocupació estem parlant d'estabilitat, estem parlant d'igualtat, estem parlant de salari digne, estem parlant de formació, i estem parlant de seguretat i salut laboral. En dues paraules, "qualitat de l'ocupació", estem dient moltes coses per què ens cal lluitar sense defallir.

Ara mateix, la contractació que s'està donant en el nostre país no és de qualitat. Predominen els contractes temporals, a temps parcial, amb salaris baixos, i baixa qualificació i cotització. En molts casos són un frau, ja que s'acaben fent més hores, aprofitant-se de la qualificació superior personal dels treballadors i treballadores, i cobrant i cotitzant per salaris irrisoris. Els processos de selecció de personal també són un frau, ja que anuncien una cosa i a l'hora de formalitzar el contracte ja s'ha devaluat a la meitat. Les polítiques empresarials en matèria de contractació aposten per la precarietat i no per la qualitat.

Una de les qüestions que sovint surt en relació amb el tema de la contractació és el del nombre excessiu de modalitats de contracte. De fet, no és cert que en la legislació laboral hi hagi molts contractes. En realitat, el contracte pot ser indefinit o temporal, pot ser a jornada completa o a temps parcial, d'interinatge, i els especials de formació i pràctiques. A partir d'aquí, i en funció dels interessos del govern de torn, s'obre un munt de possibilitats sobre aquests mateixos contractes pel que fa a la seva cotització a la seguretat social (bonificacions diverses, tarifa plana, etc.), i aquí és on es converteix en un garbuix de casuístiques, recollides en normes diverses i canviants, difícils de seguir i d'entendre.

Per això, des de la UGT de Catalunya considerem necessari reduir l'actual ventall de contractes temporals, pactant-ne l'ús en la negociació col·lectiva sectorial, i ajustant-ho a necessitats productives reals. El principi últim és que sols un treball de naturalesa temporal pot estar cobert per un contracte temporal. Només així s'aconseguirà reduir la temporalitat i augmentar, per aquesta via, la qualitat de l'ocupació. Entenem, a més, que la contractació temporal hauria d'estar penalitzada a la seguretat social, i que només els contractes indefinits haurien d'estar bonificats en determinades circumstàncies.

El perill que ara mateix tenim s'anomena eufemísticament *contracte únic*, impulsat per determinats sectors per acabar amb la "dualitat" del mercat de treball, diuen, entre treballadors indefinits amb drets i treballadors precaris sense drets. Sota aquest malnom, el que es pretén és convertir tots els contractes en teòricament indefinits i pràcticament temporals, atès que la durada ja no serà rellevant en incorporar com a característica una escala indemnitzatòria prefixada molt inferior a la vigent.

Cal que aquests dos models contractuals —fixos i temporals— defineixin de manera clara la causalitat, i que aquesta sigui la referència de la contractació, i no pas la precarietat, com fins ara.

5) Subcontractació

Les relacions laborals, i sobretot les relacions econòmiques i comercials, han anat canviant molt. Abans, les grans indústries pràcticament feien tot el procés productiu, i al llarg dels anys, l'externalització de bona part d'aquests processos, buscant l'abaratiment de costos, ha comportat l'increment de la precarietat i la desregulació laborals, ja que en moltes empreses no s'aplica només el conveni d'empresa o el sectorial de referència, sinó una suma de convenis de cada subcontracta.

La resposta sindical davant d'aquesta realitat implica molta coordinació dels delegats i delegades de totes les empreses subcontractades i de l'empresa principal, i intentar, en totes les matèries laborals possibles, des de la salut laboral fins a la política salarial, la creació de plataformes de reivindicació conjuntes, i coordinar aquesta resposta sindical des de les nostres seccions sindicals a les empreses principals.

Ens calen noves respostes sindicals a les noves realitats. Molt sovint les empreses subcontractades no es regeixen pel mateix conveni sectorial que la principal. Ens cal, doncs, una resposta intersectorial, des de les empreses i els sectors, per arribar a una situació en què la subcontractació no sigui sinònim de precarietat laboral, com passa ara.

Les empreses de serveis integrals són ETT

La UGT i l'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya vàrem impulsar una ILP que va aconseguir, després d'anys de lluita, equiparar els salaris de les persones treballadores procedents de les empreses de treball temporal amb les de l'empresa usuària, obligant les ETT a aplicar el conveni de l'empresa client.

En l'actualitat, les empreses de serveis integrals són la nova forma de precarització de la subcontractació: no es regeixen pels convenis col·lectius sectorials i no tenen l'obligació d'articular els convenis col·lectius d'empresa amb un conveni col·lectiu sectorial. El resultat ha estat la precarització del contracte de treball i de les condicions de treball (salari, jornada, salut i seguretat laboral, formació professional, etc.) per als treballadors i treballadores d'aquestes empreses.

Per lluitar contra aquesta situació, la UGT de Catalunya proposarà l'equiparació de les empreses de serveis integrals a les empreses de treball temporal. Des de

la UGT de Catalunya argumentem que si en les relacions laborals i organització del treball no hi ha diferència entre un treballador o treballadora d'ETT i un/a de serveis integrals, ambdós s'han de regir per la mateixa normativa laboral. En cas contrari, estem parlant d'inventar un eufemisme (empreses de serveis integrals) per estalviar-se d'aplicar una normativa sent la mateixa realitat de desigualtat per als treballadors i treballadores en missió.

6) Salut laboral, crisi i precarietat

La crisi, les retallades i les diverses reformes laborals que hem patit durant els darrers anys, han suposat una profunda transformació del món del treball. La salut laboral no ha estat aliena a aquests canvis, que s'han traduït en un deteriorament progressiu de les condicions de treball i en la paràlisi de les polítiques de prevenció, tant per les retallades de les polítiques públiques governamentals, com per exemple la gestió de les mútues de les baixes laborals, com per la inversió inferior de les empreses en aquesta matèria. Les conseqüències d'aquesta situació no s'han fet esperar i, en l'actualitat, vint anys després de l'entrada en vigor de la Llei de prevenció de riscos laborals, ens trobem davant d'un nou rebrot dels accidents i de les malalties professionals.

La precarització del treball ha estat un dels principals mecanismes de regulació del sistema, a costa d'augmentar la desigualtat i l'exclusió. Els seus efectes són prou coneguts: alts nivells d'atur, augment dels contractes de durada determinada, augment del treball a temps parcial, devaluació dels salaris, etc. Tot això, junt amb la desregulació normativa i l'erosió en la cobertura dels convenis, la dificultat per a l'exercici efectiu dels drets, la por de perdre la feina i l'augment de les càrregues de treball per suplir els treballadors i treballadores acomiadats, ha suposat en la pràctica un agreujament de les exposicions als riscos psicosocials en els centres de treball.

Però la protecció de la salut i la prevenció de riscos laborals, a més de ser un dret individual i irrenunciable que tenim com a persones treballadores i ciutadania, també és un factor important de competitivitat en tant que pot reduir els elevats costos que suposen els accidents, les malalties professionals i els danys a la salut en general; tant per als treballadors i treballadores, com per a les empreses i per a la societat en el seu conjunt.

Ara, més que mai, cal vetllar per la millora de les condicions de treball i per garantir la nostra seguretat i salut a la feina potenciant la tasca dels delegats i delegades de prevenció de la UGT de Catalunya. Així, el nostre sindicat treballarà per la seva implantació a les petites i mitjanes empreses que en l'actualitat no disposen de representants legals de les persones treballadores.

Tanmateix, la UGT de Catalunya instarà a incloure en el diàleg social la figura dels delegats i delegades territorials i sectorials de prevenció de riscos laborals per pal·liar aquesta carència.

7) Participació

La UGT de Catalunya treballarà per l'ampliació dels drets de participació directa dels treballadors i treballadores en la gestió de l'empresa a través dels òrgans de representació i participació reconeguts per llei.

També continuarem insistint en la necessitat del canvi legislatiu que contempli aquesta participació directa, per tal que els treballadors i treballadores tinguin un paper més directe en la presa de decisions que la direcció ha de prendre sobre el present i el futur estratègic de l'empresa.

Així doncs, la UGT de Catalunya plantejarà i defensarà en la negociació col·lectiva un model de participació ampli, que contempli la codecisió i la cogestió en qüestions tècniques, econòmiques i socials de l'empresa, i que situï el referèndum per a aquelles qüestions més importants.

8) Contractació pública de béns i serveis

La contractació pública d'un país diu molt de la seva gent, en especial dels seus governants. Des de la UGT de Catalunya demanem als poders públics coherència, responsabilitat social, sentit de la igualtat, transparència i honestedat.

Per a la UGT, la contractació pública tant de béns com de serveis és un àmbit més de l'acció sindical, i no pot ser generadora de precarietat laboral i incomplir la legislació laboral.

La UGT de Catalunya segueix apostant per la consecució de nous acords marc sectorials, així com pel respecte als ja existents. Seguirem treballant en aquesta línia, que ha aportat resultats positius. En aquest sentit, la UGT de Catalunya farà tot el que estigui al seu abast perquè els acords marc (i d'altres acords o pràctiques positives) als quals s'arribi amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya, es facin extensius per a la seva aplicació en el món local i en altres òrgans adjudicadors.

Seguirem vetllant perquè els concursos públics no siguin simples subhastes al millor postor, pel respecte de les condicions mínimes que s'han de garantir als treballadors, mitjançant l'obligatorietat d'establir en els plecs les condicions del conveni col·lectiu sectorial aplicable, així com la garantia que els treballadors que se subroguin en el servei conservin les condicions més favorables anteriors.

No podem permetre que la contractació pública tant de béns com de serveis sigui un pur tràmit de concurs públic, com pretenen les polítiques ultraliberals que ens arriben des de la UE, perquè les administracions públiques demanin al sector privat un volum creixent de productes i serveis anteriorment de producció pública, cada volta a un preu inferior. Apostem perquè la contractació pública a Catalunya sigui part d'una veritable política de reactivació econòmica, i que afavoreixi la continuïtat de les empreses, evitant-ne el tancament o la deslocalització.

La UGT de Catalunya vetllarà perquè en els concursos s'estableixin mecanismes de control ex post, de manera que les empreses adjudicatàries que incompleixen la normativa laboral aplicable, no satisfacin els sous del conveni de sector, o no estiguin al dia de les seves obligacions amb la seguretat social, siguin declarats per l'Administració com a no aptes per concórrer a futures licitacions públiques.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya proposarà que els agents econòmics i socials més representatius (patronals i sindicats) elaborin informes perceptius de valoració favorable o no favorable, vinculats a la RSE de les empreses que concursen i a cada concurs. Els objectius d'aquests informes seran, entre altres, evitar el dúmping empresarial i el reconeixement de la responsabilitat social de l'empresa.

La UGT de Catalunya proposarà la creació de comissions paritàries en els convenis col·lectius, per al control i seguiment de la contractació pública.

Per últim, des de la UGT de Catalunya, apostem per un allei catalana de contractes del sector públic que habiliti les administracions públiques catalanes per prioritzar la contractació de béns i serveis prestats per empreses que tinguin la seva activitat i seu social a Catalunya. D'aquesta manera es poden fer bones polítiques industrials i de serveis catalanes.

31. Un nou model productiu

La crisi ha posat en evidència les febleses del nostre model productiu. Allò que la UGT de Catalunya ja denunciava fa més d'una dècada, s'ha confirmat. El model productiu centrat en els costos baixos i en una manca de polítiques industrials, ha naufragat i ha deixat milers de persones a l'atur i un munt d'empreses tancades.

Els puntals de l'economia catalana eren la indústria, la construcció i el turisme. Els dos primers han patit fortament els estralls de la crisi, i tots hem constatat que amb el turisme i l'increment de les exportacions no n'hi ha prou per tornar el dinamisme a l'economia catalana. És evident que la construcció no recuperarà els seus nivells d'activitat en anys i, per tant, la sortida de la crisi només pot venir des de la potenciació de la indústria i les empreses de serveis a la indústria.

Apostem per potenciar els sectors estratègics industrials centrats amb la producció i la innovació, així com per un turisme de qualitat, i que siguin generadors d'ocupació de qualitat. Considerem l'aposta decidida per la innovació, com la clau del canvi de model productiu que ens farà més competitius.

Els reptes actuals per desenvolupar a escala general una economia integradora que generi més ocupació, més estable i de més qualitat, impliquen incrementar la competitivitat empresarial, transformant i reconvertint els processos de producció actuals per d'altres més competitius i respectuosos amb el medi ambient, tal com ja estableixen les directives europees. Aquests canvis, que requereixen grans inversions, s'hauran de fer en un context de concertació social, enfortiment del diàleg entre totes les parts i en la negociació col·lectiva, amb l'objectiu de garantir la viabilitat de l'empresa i el manteniment de l'ocupació.

1) Una política industrial i de serveis per a una Catalunya industrial i de serveis

La transformació del model productiu que propugnem està orientada al fet que Catalunya continuï essent un país industrial. Al voltant d'una indústria forta s'hi articula un sector de serveis que li dóna suport, i que hem de considerar com a part integrant del sector industrial, ja que és la dinàmica industrial la que en marca el desenvolupament. Per altra banda, hi ha el sector agrari, cada cop més integrat en la indústria agroalimentària i el sector de serveis a la ciutadania.

Necessitem desenvolupar una política industrial, amb participació activa dels agents econòmics i socials, on es defineixin les prioritats de la nostra economia productiva, de forma que partint del que tenim treballem tots plegats amb una orientació clara, que impregni el conjunt de les polítiques del país.

Aquesta política industrial ha d'estar orientada al manteniment de la base industrial que fonamenta la Catalunya moderna i, al mateix temps, anar transformant aquesta base per situar les nostres empreses productives i el país sencer en termes de competitivitat homologables amb els països del nostre entorn europeu, del qual volem ser plenament partícips.

La UGT de Catalunya busca que el nou model industrial estigui basat en la qualitat de l'ocupació, en l'economia del coneixement, en la recerca i la innovació com a elements capdavanters, en la internacionalització de les empreses, en la sostenibilitat i en la responsabilitat social de les empreses. Tot això cal fer-ho mitjançant el diàleg social amb les organitzacions patronals i sindicals més representatives.

Els sectors emergents, noves empreses tractoras i empreses d'alt contingut tecnològic són benvingudes, i han de tenir un tractament específic dins la política

industrial, però sense obligar ni menystenir els sectors més tradicionals que ens han dut fins aquí i que cal actualitzar dotant-lo de les eines necessàries per afrontar el futur amb èxit. En aquest sentit, són molt importants tant les infraestructures físiques de transports i comunicacions, com les infraestructures i recursos tecnològics, d'R+D+i, i de promoció exterior de les empreses. Igualment, la formació i el reciclatge permanent dels seus treballadors és una condició essencial per al futur d'aquestes indústries.

En aquest sentit, continuarem reivindicant un pacte per a la indústria.

2) Polítiques econòmiques dels serveis

Des de les polítiques d'austeritat neoliberal de la troica comunitària se'ns pretén imposar un altre model productiu regressiu, basat en el sector de serveis i en costos salarials baixos, precarietat, temporalitat, temps parcial, etc. Davant d'això, hem de reivindicar que els nostres potents sectors del comerç, turisme i serveis associats a Catalunya continuïn tenint un pes rellevant en l'economia i l'ocupació de Catalunya, però en condicions similars a les que volem per a la indústria, és a dir, qualitat en l'ocupació, que vol dir estabilitat, formació, salaris dignes, atenció a la salut laboral i igualtat. Molts països europeus disposen de ciutats o regions turístiques, però els seus professionals tenen sous i prestacions respectables, no contractes porqueria, com tenim aquí.

Per a nosaltres, ha de ser una prioritat dels anys vinents avançar cap a uns sectors de comerç, turisme i serveis més competitius, no inflacionistes i que generin ocupació de qualitat i salaris dignes. Per això, pressionarem els nostres governs perquè impulsin i promoguin l'aplicació de les TIC, mesures d'R+D+i i programes de formació per a millorar la qualificació dels seus treballadors, i que puguin millorar les seves condicions de treball i les seves retribucions.

Un model turístic sostenible

El sector turístic, junt amb el comerç i els serveis, representa per al nostre país milers de llocs de treball, un gran pes en la nostra economia i una part significativa del PIB català. Malgrat aquest fet, aquest sector es relaciona automàticament amb l'ocupació precària i de baixa qualitat: temporal, parcial i amb salaris baixos.

La UGT de Catalunya defensa el desenvolupament d'un model de turisme de qualitat i sostenible, capaç de generar ocupació de qualitat i amb salaris dignes. És necessari que els sectors del comerç, el turisme i els serveis esdevinguin més competitius, però a la vegada han de ser respectuosos amb els drets de les persones treballadores.

Des de la UGT de Catalunya demanem un model de turisme sostenible, que assegurí l'equilibri social del territori, diversifiqui l'oferta, permeti la coexistència d'usos diversos del territori, així com l'activació de polítiques decidides i sostingudes per evitar les il·legalitats.

3) Un sector de la construcció renovat

El sector de la construcció ha patit la crisi d'una forma molt especial i acusada. S'han destruït milers de llocs de treball i un munt d'empreses. Actualment és una petita fracció del que va ser. Però Catalunya necessita un nou sector de la construcció, que no estigui basat en l'especulació i el creixement irracional d'etapes anteriors, sinó que cerqui el manteniment, conservació i actualització del patrimoni immobiliari de Catalunya, de creixement sostingut i ferm a llarg termini. La rehabilitació i la restauració del parc d'habitatges existent és la primera fita que cal estimular des dels poders públics. La millora energètica que tenim compromesa amb la Unió Europea és el primer que cal abordar. Igualment, i al mateix temps que s'intervé, cal millorar l'accessibilitat i la seguretat.

També, els edificis públics (no habitatges) i les infraestructures han sofert amb la crisi i les retallades una manca de manteniment que cal revertir. Ens cal, doncs, un pla de manteniment de les infraestructures existents i un pla de realització d'aquelles que, com el corredor mediterrani, ens són imprescindibles per assolir nivells més elevats de productivitat i competitivitat.

Catalunya necessita un sector de la construcció ordenat, mitjançant un nombre de treballadors i d'empreses d'acord amb les necessitats reals del país.

4) Política d'ajuts públics a les empreses

Les ajudes a les empreses cal estructurar-les en quatre àmbits, però sempre amb l'objectiu del manteniment i/o creació de llocs de treball. Aquests àmbits són: subvencions, crèdit, capital de risc, i ajuts puntuals de liquiditat.

Les subvencions han de ser reintegrables, vinculades a un condicionant que obligui l'execució de la inversió i el manteniment durant un temps determinat, però que en cas d'incompliment portin a la pèrdua del caràcter de subvenció i es converteixin en un crèdit exigible.

Respecte al crèdit, que cal prioritzar per sobre de les subvencions, si bé ha de ser en millors condicions que les que ofereix el mercat (crèdit tou) cal garantir el seu retorn i, en tot cas —i es donarà per vençut— exigible immediatament en el cas de deslocalitzacions.

En determinats casos cal que la Generalitat entri transitòriament en el capital d'una empresa ordinària (no empresa pública) amb una participació minoritària de capital risc, per donar suport a projectes que es considerin de futur, estratègics, que aportin un valor afegit especial i una ocupació de qualitat especial.

Pel que fa als ajuts puntuals de liquiditat, resulta necessari que la Generalitat disposi d'algun instrument per facilitar liquiditat en moments puntuals de tancament del crèdit, que evitin problemes importants d'ocupació en una comarca o localitat concreta.

La Generalitat de Catalunya, en atorgar aquests ajuts, ha d'assegurar-se l'accés als títols de propietat d'allò que ajuda a finançar, siguin inversions materials o immaterials (R+D+i, patents, marques, models d'utilitat, programes TIC, etc.), de forma que si finalment l'empresa no prospera o es deslocalitza, la Generalitat pugui utilitzar aquests actius en una altra proposta inversora.

5) Cohesió territorial i mediambiental

En el segle XXI el medi ambient és un factor clau en la competitivitat de les empreses. Cal aconseguir canviar els processos productius per altres més eficients que garanteixin la sostenibilitat ambiental i dels llocs de treball en condicions de salut laboral òptimes.

La UGT de Catalunya fomentarà la cohesió territorial, amb actuacions encaminades a establir nexes d'unió entre els seus membres mitjançant una planificació física i econòmica que respecti la seva diversitat i particularitats. Respectarà també el medi ambient i la igualtat d'oportunitats, amb objectius de competitivitat, equilibri territorial i social. En aquest sentit, el medi ambient ha d'esdevenir l'eix vertebrador essencial per garantir un desenvolupament territorial equilibrat, competitiu i sostenible, sense perdre la seva identitat com a territori.

6) El retorn social de les empreses

Quan una empresa s'instal·la a Catalunya s'aprofita de tot un entorn productiu que li ve donat. Això passa, en primer lloc, pels professionals formats a tots els nivells que han costat a l'Estat —és a dir, als ciutadans— una quantitat considerable de diners. Igualment, gaudeix de les infraestructures de tota mena, des de logístiques a les de recerca, que els ciutadans amb els seus impostos han anat aixecant. Per això, cal que les empreses retornin d'alguna manera a la societat tot aquest esforç que la societat fa continuadament. La millor manera de fer-ho són les polítiques de responsabilitat social empresarial, que suposa, més enllà del compliment de les seves obligacions legals, afavorir un desenvolupament sostenible que es materialitzi mitjançant un equilibri entre el creixement econòmic, el benestar social, i l'aprofitament responsable dels recursos naturals i el medi ambient.

7) Infraestructures i mix energètic català

Que Catalunya assoleixi un desenvolupament econòmic i social sostenible i competitiu depèn de disposar d'unes infraestructures suficients i adequades per poder incentivar l'assentament de noves activitats econòmiques, així com conservar i incrementar les ja existents.

Les infraestructures són el pilar bàsic sobre el qual es desenvolupa el sistema productiu català i eines clau que milloren la connectivitat i, per tant, incrementen la productivitat, l'economia i donen a les persones les mateixes possibilitats de desenvolupament personal i d'oportunitats independentment del lloc de residència.

Per aquest motiu, dotar Catalunya d'infraestructures suficients i eficients, és un punt irrenunciable per a una estratègia reeixida i competitiva de desenvolupament econòmic i social sostenible al nostre país. En aquest sentit, cal garantir que el nostre territori disposi de xarxes viàries i de ferrocarril que articulïn eficientment els desplaçaments i el transport de mercaderies a tot el territori català, amb accessos als ports i als centres logístics, així com d'infraestructures de telecomunicacions de qualitat amb cobertura telefònica i d'internet suficient i eficient; de connexions a xarxes de transport de gas i xarxes elèctriques que garanteixin el subministrament en la qualitat i quantitat suficient.

El sistema energètic actual, basat en les energies fòssils, no podrà mantenir de forma indefinida ni sostenible la demanda creixent de l'activitat productiva i de la nostra societat en prou quantitat i qualitat per garantir el creixement de la nostra economia.

Des d'aquesta perspectiva, el sistema energètic català ha d'afrontar un debat conjunt vers el model de mix energètic, de totes les energies existents, inclosa la nuclear, que volem per al nostre país, que ha de garantir la viabilitat de les nostres necessitats econòmiques i socials actuals i futures. En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya estem convençuts que el camí per aconseguir-ho és, d'una banda, apostar de forma real per les energies renovables, i de l'altra, anar incorporant progressivament tecnologia més eficient i, per tant, competitiva, sempre conscienciant la nostra societat de l'estalvi i els hàbits de consum coherents.

És per aquest motiu que la UGT de Catalunya, en consonància amb les directives europees, considera que el nostre país ha de fer un pas endavant per assolir els objectius de "reduir les emissions d'efecte d'hivernacle entre un 20% o un 30% i incrementar el percentatge de les fonts d'energia renovables en el nostre consum final d'energia fins a un 20% i en un 20% l'eficàcia energètica", tal com ha establert la Comissió Europea en el document "Europa 2020". Aquesta necessitat

ve imposada per la urgència de lluitar contra el canvi climàtic, a la vegada que facilitarà la innovació i la investigació en energies més netes amb el consegüent increment de creació d'empreses i de llocs de treball.

32. El dret a la mobilitat segura i sostenible

El moviment de persones i béns cada vegada s'incrementa més. Estudiar i treballar en diferents ciutats, viure lluny d'on es treballa, etc., són elements que cada cop arrelen més en les nostres societats. Per aquest motiu, cal garantir el dret a la mobilitat d'una manera segura i sostenible, establint xarxes de transport públic a tot el territori que connectin no només amb la capital sinó entre les diferents zones del país. El transport públic ha de ser un element de cohesió territorial i social. La mobilitat és un dret i ha d'estar a l'abast de tothom. Cal canviar el model de mobilitat de Catalunya i fer-lo més competitiu i a l'abast dels treballadors i treballadores.

D'altra banda, les retallades per part de les administracions també han afectat el transport públic. Moltes línies que cobrien els polígons de les nostres ciutats han desaparegut o s'han retallat.

La UGT de Catalunya aposta per la inversió en transport públic col·lectiu, sobretot en la xarxa de rodalies, per recuperar els projectes de noves línies ferroviàries orbitals i transversals, per mantenir el transport col·lectiu com un servei públic i contra la seva privatització, i per crear una xarxa d'estacions de mercaderies als territoris. El nostre sindicat continuarà reclamant la millora de l'accessibilitat als centres de treball i polígons industrials en transport públic, i impulsarem la participació dels agents econòmics i socials en els diferents consells de mobilitat.

Continuarem treballant perquè totes les empreses o espais singulars de més de 500 treballadors i les administracions públiques amb més de 250, desenvolupin el Pla de mobilitat, que ja és de compliment obligat, i per ampliar la cobertura del sistema tarifari integrat fins a arribar a un sistema d'àmbit català i establir una tarifa única en l'àmbit de la Regió Metropolitana.

És imprescindible que Catalunya es connecti al món per terra, mar i aire. Només així tindrem una economia competitiva.

VII. UN SINDICAT INNOVADOR I FORT

33. Definició del model sindical

Els valors tradicionals del nostre sindicat estan plenament vigents. La igualtat, com a element clarament diferenciador del pensament progressista, junt amb els de justícia, llibertat i solidaritat, són principis bàsics per a la UGT de Catalunya.

La UGT de Catalunya s'adapta als canvis sense renunciar als seus principis: la millora de les condicions de treball, el desenvolupament econòmic, la redistribució econòmica, el progrés social i cultural, des d'un clar model socialdemòcrata.

En aquest segle, els moviments socials som els que millor analitzem i representem la voluntat de la ciutadania, amb preferència sobre qualsevol altra forma organitzativa.

De fet, les organitzacions sindicals, que han evolucionat amb la societat en què estan inscrites, han ampliat els seus àmbits d'actuació i en aquest sentit, la UGT de Catalunya és present en tots els escenaris socials.

Per això, la UGT de Catalunya és un sindicat de classe, d'orientació socialista, plural, autònom i nacional, que conforma l'esquerra social, sense que això comporti necessàriament una adscripció partidista i que utilitza la concertació des del principi de la lluita de classes, com a mètode d'avenç per millorar les condicions de treball i de vida dels treballadors i treballadores. Al mateix temps és un sindicat obert, participatiu, multiètnic i internacionalista, integrador i representatiu de la diversitat social.

Sindicat de classe, d'orientació socialista, autònom i nacional

La UGT de Catalunya és un sindicat de classe que agrupa tots els treballadors i treballadores, sigui quina sigui la seva procedència i règim laboral, per lluitar en favor d'una societat més justa i solidària.

El model de progrés social i cultural que defensem per a la nostra societat és el que permet definir la UGT de Catalunya com un sindicat d'orientació socialista, compartint aquest model amb aquelles organitzacions socials i polítiques que, en termes generals, defensin projectes progressistes i catalanistes semblants.

La UGT de Catalunya es defineix com a sindicat nacional, per ser part fonamental de la societat en què està incardinat, compromès amb la defensa de la seva composició política, social i cultural.

La defensa de l'autonomia sindical, entesa com el sotmetiment de les decisions del sindicat a la voluntat dels seus afiliats i afiliades, els seus delegats i delegades, és una condició fonamental per exercir la nostra funció d'element vertebrador de la societat civil i canalitzadora de les reivindicacions dels treballadors i treballadores, tant a dins com a fora del centre i del lloc de treball.

Sindicat democràtic, solidari i participatiu

Les organitzacions sindicals històricament ens hem constituït com una gran xarxa social, que hem basat el nostre funcionament i la nostra força en la democràcia interna, el foment de la participació i la solidaritat. Avui, a la xarxa primària de la UGT de Catalunya, ens apropem als 200.000 membres (afiliats i delegats) i hem de ser conscients de la nostra fortalesa com a col·lectiu, fortalesa que hem d'aprofitar per aconseguir millores tant en la nostra qualitat de vida com a ciutadans i ciutadanes com en la consecució d'una societat d'acord amb els valors de justícia, llibertat i solidaritat.

Una organització que vulgui preservar el contacte amb els treballadors i les treballadores als centres i llocs de treball ha de recórrer permanentment al debat i al consens, i per a això es necessiten estructures democràtiques, participatives, poc burocràtiques, atractives i eficients.

Al mateix temps, els nostres representats i representades requereixen que se'ls tingui presents en tot moment i que se'ls consulti, prèviament a la presa de decisions, sobre les qüestions que els afecten o que tenen repercussió en les seves condicions de treball i el seu futur professional, aprofitant les oportunitats que ens donen les TIC i els canvis que s'han produït en l'àmbit social.

La diversitat d'idees, pensaments i opinions que hi ha en la nostra organització és fonamental per avançar en la consecució de la vertadera fortalesa sindical i estructural. Les formes de pensar, de debatre, d'opinar i fins i tot de comportar-se dins la UGT de Catalunya, han de ser un model de tolerància, de respecte a les diferents opinions i un model de servei a les treballadores i als treballadors, així com una forma d'entendre la convivència i la participació democràtiques. La UGT és un sindicat que respecta totes les opinions personals dels afiliats i les afiliades i que fomenta, al seu si, la participació de les minories.

Com a sindicat de classe, democràtic i participatiu, estem oberts al diàleg amb altres organitzacions. Un diàleg que ha de basar-se en el respecte mutu i en el respecte a la identitat de cadascú. Des de la pròpia identitat de la UGT de Catalunya, hem de ser flexibles per aconseguir estratègies sindicals comunes que permetin millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores i les condicions de vida dels ciutadans i ciutadanes.

Sindicat arrelat al territori i al teixit econòmic de Catalunya

La implantació dels nostres i les nostres representants, afiliats i afiliades de la UGT de Catalunya, presents en totes les comarques del territori —des de les comarques metropolitanes més poblades fins a les zones rurals amb menys població— contribueix a l'arrelament territorial de la nostra organització.

A més del territori, la UGT de Catalunya també estem presents en tots i cadascun dels sectors d'activitat econòmica i laboral —des dels sectors industrials, fins als anomenats terciaris, com ara l'agricultura i la pesca, passant pels de serveis, incloses noves realitats com les de caràcter tecnològic i d'atenció a les persones.

Aquesta xarxa, que conforma la nostra organització d'àmbit territorial i sectorial, ens ha de permetre adaptar el nostre sindicat i els nostres posicionaments a les diferents realitats socials i econòmiques que conformen el nostre país. Sense oblidar la visió global transversal i de coneixedor de la idiosincràsia territorial que ha de tenir el nostre sindicat.

Sindicat plural i representatiu de la diversitat social i cultural

La UGT de Catalunya integra les diferents sensibilitats dels treballadors i les treballadores amb independència de les seves opcions polítiques i és respectuosa amb la diversitat ideològica, cultural i lingüística de la societat catalana.

La interculturalitat, el diàleg entre cultures, com a elements constitutius de la nostra manera de fer, en la línia d'un projecte obert d'identitat catalana, de futur, amb capacitat de mestissatge i d'acollida de tots els i les que hi vulguin participar, vinguin d'on vinguin i parlin la llengua que parlin, constituirà un model social català integrador encapçalat pels treballadors i treballadores i la seva solidaritat, el que des de la UGT de Catalunya anomenem *un sol poble*. La interculturalitat porta al coneixement i a l'estima de la cultura pròpia i la cultura dels altres.

Aquest procés intercultural ha de fer-se amb respecte a la llibertat individual, a la cultura del país d'acollida i sense imposicions. En aquest cas, la realitat de la immigració no es considera un perill per a la identitat catalana, sinó una oportunitat de modernitat i de progrés, d'avenç i de futur. La llengua catalana ha de ser, en el marc del plurilingüisme i amb respecte a les llibertats d'ús individual, l'element cohesionador i comunitari de la nostra societat.

Avui, la UGT de Catalunya forma part de la societat catalana a l'aconseguir, més que mai en els últims anys, que el sindicat sigui un element actiu de la societat civil, que pren la iniciativa i que dóna respostes, des d'una òptica progressista, als problemes que la societat i els treballadors i les treballadores plantegen.

Sindicat internacionalista

Els processos de globalització de l'economia comporten una mundialització de les relacions empresarials, del moviment de mercaderies i de capitals, i generen fenòmens d'exportació dels conflictes laborals i de dúmping social. Tot aquest procés pot posar en perill les conquestes socials aconseguides en el nostre país i fa aparèixer greus desajustos territorials i socials.

Per lluitar contra aquests atacs als drets socials i laborals a escala internacional, urgeixen mesures que ens permetin avançar en la democratització i l'enfortiment de la vessant social d'aquesta globalització de l'economia.

Per tot això, és imprescindible seguir treballant com ho ha fet fins ara la UGT de Catalunya, en la construcció del sindicalisme global i més concretament, en la consecució d'una estructura sindical sòlida d'àmbit europeu a través de la CES, i d'àmbit internacional amb la CSI, de les quals en som membre fundador, que garanteixi un sindicalisme representatiu de la lluita internacional dels treballadors.

Apostem per un sindicalisme internacionalista que, a partir de la preservació de la independència de les organitzacions sindicals, encapçali la lluita contra les polítiques d'austeritat i retallades de la UE i l'FMI.

El treball a nivell regional és igualment fonamental en la implantació d'estructures sindicals fortes i eficaces, arrelades en els territoris que conformen l'espai natural de l'activitat econòmica, entre els quals hi ha Catalunya. Només els grans sindicats com la UGT de Catalunya poden garantir aquesta construcció.

Unitat d'acció

El resultat de les últimes eleccions sindicals segueix configurant, a Catalunya, l'equilibri entre les dues organitzacions sindicals més representatives, la qual cosa consolida el sindicalisme de classe.

Si bé la unitat d'acció no és una finalitat en si mateixa, sinó una eina per donar prioritat a la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores, l'experiència al llarg d'aquests anys ens demostra que la unitat d'acció amb altres organitzacions sindicals, especialment amb l'altre sindicat més representatiu, permet aconseguir acords que beneficiïn el conjunt dels treballadors i treballadores i de la societat.

Per això, la UGT de Catalunya, dins el reconeixement a la nostra representació majoritària, advoquem per la unitat d'acció amb totes aquelles organitzacions sindicals i socials per aconseguir millorar les condicions de vida i treball, sobre la

base de la confluència de plantejaments, respectant la identitat de cada organització i sense renunciar a la pròpia estratègia sindical

Al mateix temps, considerem necessari adequar el concepte d'unitat d'acció a les noves realitats socials del segle XXI. En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem de potenciar la nostra pròpia identitat i propostes en el marc dels moviments socials, per als quals hem de ser un referent important.

34. Escenaris d'actuació

Les organitzacions sindicals es mesuren fonamentalment per tres paràmetres: la força com a organització (nombre d'afiliats i afiliades), la representativitat (nombre de delegats i delegades) i la capacitat de proposta, compromís i resposta, així com la capacitat de treball amb altres col·lectius socials.

El tercer paràmetre depèn en gran mesura dels dos primers. Només una organització amb una base àmplia de persones compromeses amb els seus projectes i que ha estat elegida com a representant d'una majoria de treballadors i treballadores, serà considerada com un interlocutor eficaç. En aquests moments, dels prop de 180.000 membres de la UGT, més de 20.000 són delegats i delegades que ens representen en més d'10.000 empreses arreu de Catalunya, i que negocien més de 100 convenis provincials, autonòmics i estatals.

Per tant, en els nostres objectius estratègics, i incorporades a l'activitat sindical diària, han de ser-hi presents les prioritats de creixement en afiliació i en representació electoral.

35. Més afiliació per tenir més força i millor representació

Davant l'onada neoliberal que recorre Europa, els sindicats som els capdavanters en la lluita contra les retallades als nostres drets laborals i socials, contra els atacs al model d'estat del benestar i de serveis públics pels quals fa tants anys que lluitem. L'afiliació sindical és més necessària que mai, ja que només amb la unió de tots i totes podrem plantar cara i lluitar per defensar els drets de tots els treballadors i treballadores i la ciutadania en general.

Per això, incorporar treballadors i treballadores a la UGT de Catalunya és un objectiu permanent que ha d'estar present en tota l'activitat que desenvolupem, tant en la negociació col·lectiva com en l'atenció que prestem en les nostres seus i en les empreses. Amb això reforcem el convenciment que, per poder incidir en les polítiques que ens afecten en l'àmbit social, laboral, individual i col·lectiu, cal vertebrar esforços i fer, d'aquest, un projecte de i per a la majoria.

La UGT de Catalunya ha de facilitar la incorporació diària a la nostra organització de tots els treballadors i les treballadores que comparteixen amb nosaltres l'objectiu d'aconseguir que la nostra societat sigui més justa, més equilibrada, més solidària, més sostenible, més lliure i més democràtica.

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, 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 primer objectiu ha de començar per 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. Amb la finalitat de promoure l'afiliació i la fidelització dels delegats i delegades i amb caràcter general, es promouran accions de discriminació positiva, vinculades a la seva afiliació i a la condició de delegat i delegada.

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 tots els usuaris de qualsevol dels nostres serveis, posant en valor els avantatges d'estar afiliat a la UGT de Catalunya.

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 i treballadors, i acostar-nos a la nostra aspiració que l'aportació dels afiliats i afiliades sigui l'1% de la seva remuneració, fent que aquelles persones 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 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 afiliats 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.

Els joves

Un dels col·lectius prioritaris per incorporar al sindicat és el jovent. Aquest col·lectiu és el que ha de donar continuïtat a l'acció que porta a terme el sindicat. L'instrument de què es dota la UGT de Catalunya per incorporar-lo és l'Avalot.

L'aposta per tenir una associació juvenil al sindicat és una bona resposta que permet:

- L'afiliació de joves aturats o estudiants.
- Donar a conèixer el sindicat als estudiants (potencials treballadors) especialment als centres de formació professional, mitjançant xerrades en l'assignatura Formació i Orientació Sociolaboral.
- Generar un altre espai de participació i treball per als joves i les joves, sobretot per a aquells que, per les seves condicions laborals, troben dificultats per fer-ho des del seu lloc de treball.
- Crear un àmbit de permeabilitat entre el sindicat, els i les joves. És important atès que, segurament, per a ells resulta més fàcil afiliar-se a una associació

juvenil, per la dinàmica, el funcionament i la seva situació laboral i/o estudiantil, que directament al sindicat.

- Permetre que el i la jove que fa treballs temporals o precaris, amb una gran rotació i que, en conseqüència, encara no sap quin serà el seu sector econòmic de futur, es vinculi a una estructura sindical.
- Potenciar la imatge i el contingut jove del sindicat i crear l'àmbit i l'espai per a la participació del jovent, amb la lògica dels joves per als joves.
- Abordar totes les problemàtiques que els afecten com a col·lectiu jove en la societat.

La UGT de Catalunya aposta per donar cabuda a les demandes dels i les més joves i per dinamitzar aquest col·lectiu apropant la seva realitat al sindicat, i mostrant-lo com un instrument útil per la millora de les condicions de vida. L'Avalot ha de canalitzar i potenciar les propostes sindicals per als i les joves al si de la UGT de Catalunya i poder-se implantar a tot el territori, amb el suport dels territoris.

Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat

La Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat té per finalitat prevenir, sensibilitzar, detectar i actuar sobre les discriminacions que puguin esdevenir-se en les empreses per raó de gènere, d'edat, d'orientació 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 tipus 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 LISMI.

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 Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya-CTAC és una associació amb la voluntat d'oferir tot un seguit de serveis generals i específics als treballadors i treballadores autònoms, donant respostes de forma global al col·lectiu i canalitzant les diferents propostes i reivindicacions vers els òrgans de govern i institucions, amb el convenciment que la persona treballadora autònoma, com qualsevol persona treballadora, té dret a la defensa i millora dels seus interessos professionals, laborals i socials.

La CTAC és una organització referent dels autònoms i autònomes a Catalunya i interlocutora social davant de les administracions públiques i polítics per impulsar un diàleg social.

Els treballadors aturats

Una de les conseqüències més dramàtiques de la crisi patida als 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. Per una banda, allargant la duració dels períodes en que les persones estan a l'atur i retallant les prestacions i la protecció social i per un altre costat, aquelles persones que deixen de ser aturades i accedeixen a una ocupació ho fan majoritàriament en condicions de precarietat.

La nostra organització treballa per donar una resposta a aquests milers de treballadors i treballadores, aprofitant i aprofundint les diferents accions en l'àmbit de la formació i de la intermediació laboral. Dins del sindicat promourem l'atenció individualitzada i cada cop més ajustada a les demandes concretes d'aquest col·lectiu de treballadors que ara està en situació d'atur, amb la voluntat d'aconseguir una visualització més gran dins de la societat i de lluitar contra l'estigmatització de les persones en aquesta situació per una part dels governants i de les organitzacions patronals.

Hem d'ampliar el conjunt de serveis i instruments dissenyats per impulsar activitats dirigides a aquest col·lectiu de treballadors i hem de continuar adequant les respostes per:

- Mantenir-ne l'afiliació.
- Apostar per la clara voluntat d'aconseguir una incorporació en el mercat laboral d'una forma més ràpida.
- Garantir accions pròpies que facilitin la incorporació en el mercat laboral dels aturats i la millora de les seves condicions socials, i impulsar-ne de noves amb la resta d'actors socials.
- Abordar totes les problemàtiques que afecten a aquest col·lectiu d'una forma integral.

Els treballadors immigrants

La presència de treballadors i treballadores comunitaris i extracomunitaris a la nostra societat i a la nostra organització és més que una evidència. A fi de donar una resposta eficaç i eficient a les noves demandes i necessitats d'aquesta població, AMIC fomentarà:

- L'afiliació al sindicat de totes aquelles persones que s'hi adrecin.
- El coneixement de l'organització entre el món associatiu d'origen immigrant.
- Comunicar al sindicat qualsevol situació de discriminació sociolaboral que conegui, cercant el suport que s'escaigui en cada situació.
- La consolidació de les relacions de col·laboració amb les administracions, mitjançant les quals es pugui garantir el funcionament correcte dels serveis d'atenció, però posant especial èmfasi en el desenvolupament de processos d'integració que tinguin com a objectiu normalitzar l'accés de la població als serveis i prestacions públiques.
- Ampliar i diversificar els serveis i productes mitjançant els quals promoure la divulgació i sensibilització sobre les motivacions, la realitat i les necessitats de la població immigrant, com a element essencial de coneixement de la seva situació i, per tant, l'aprofundiment en el respecte i la solidaritat envers aquest col·lectiu.
- Fomentar la participació del col·lectiu a les candidatures a les eleccions sindicals i a l'estructura del sindicat.

La gent gran

Els jubilats i pensionistes són un col·lectiu cada vegada més nombrós, cal mantenir la seva pertinença al sindicat i augmentar la seva incorporació a la nostra organització. Des del sindicat hem d'atendre les seves necessitats específiques i defensar els seus interessos.

Les actuacions que la UJP portem a terme han de seguir les línies següents:

- Millorar i ampliar els serveis específics que els oferim com a sindicat.
- Potenciar les relacions amb altres col·lectius de jubilats i pensionistes i treballar perquè s'incorporin al sindicat.

- Fer tasques d'informació i divulgació de les activitats de l'organització entre les seccions sindicals, per difondre-les entre el col·lectiu de prejubilats.
- Fer tasques de fidelització amb els afiliats una vegada han arribat a la jubilació, fent-los participar més en el dia a dia, per no perdre potencial humà.
- Més participació activa en els temes socials.

Les actuacions que es portaran a terme des de la UJP es faran amb la col·laboració de les ATP constituïdes a les federacions nacionals.

36. La plataforma sindical de resposta a les necessitats de treballadors i ciutadans

Una organització sindical democràtica, entesa com a xarxa social basada en la participació i la solidaritat, ha de ser capaç de donar resposta a les diferents necessitats del conjunt de treballadors i ciutadans.

Els serveis bàsics inherents a l'activitat més fonamental del sindicat (l'atenció i assessorament laboral i jurídic, la formació professional i sindical) s'han de compatibilitzar amb altres serveis complementaris, vinculats a l'àmbit privat o a col·lectius específics, constituint una veritable xarxa de solidaritat social.

Complementant els principals eixos de la nostra acció sindical —millora del poder adquisitiu, racionalització de la jornada laboral, formació, ocupació estable i de qualitat—, aquests serveis bàsics i la qualitat en la seva gestió s'han de convertir en eines d'acció sindical, i alhora han de ser també un factor d'afiliació per ampliar la nostra base social.

37. La Xarxa d'Atenció als Treballadors i Treballadores

Durant aquests anys la XAT, com a veritable intranet de la UGT de Catalunya, s'ha convertit en l'instrument de gestió en les nostres relacions amb els afiliats i usuaris que fan ús dels nostres serveis.

Permet la consulta de la base de dades d'afiliació, així com la modificació de les dades personals dels afiliats i generar els corresponents justificants d'IRPF d'abonament de les quotes. També permet sol·licitar el carnet d'afiliat.

La XAT ha esdevingut l'eina imprescindible per la gestió tant econòmica com en la gestió de cites als serveis jurídics de l'organització.

Com a conseqüència d'aquestes funcionalitats es genera un conjunt d'informacions estadístiques que ens permeten conèixer les relacions amb els usuaris de les nostres seus.

Hem de tenir la capacitat d'analitzar i aprofitar les dades recollides per la XAT conjuntament amb la base de dades. Aquesta anàlisi ens ha de servir per a treballar la millora contínua dels nostres serveis i analitzar les noves necessitats que demanden els nostres afiliats, delegats i usuaris quan es relacionen amb l'organització, per aconseguir la màxima satisfacció dels centenars de companys que cada dia utilitzen els nostres serveis i fan l'esforç de pagar la quota sindical.

Però ha arribat el moment de donar un nou impuls a la XAT. Hem d'aprofitar els canvis organitzatius que tindrà la nostra organització els pròxims anys per impulsar aquest canvi necessari.

Aquest nou impuls l'hem de realitzar aprofitant la tasca desenvolupada durant aquests anys i aprofitant els recursos humans dels quals disposa l'organització. Una peça clau d'aquest canvi ha de ser la formació dels treballadors de la nostra organització que donen la primera resposta pel que fa a l'atenció.

La XAT ha d'estendre la seva utilització a tota l'organització per homogeneïtzar l'atenció en tots els serveis que ofereix el sindicat. Però no només ha de ser una intranet, ha de ser una forma d'atenció i de resposta a les demandes que ens fan els nostres afiliats i delegats.

38. 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 dues vessants:

- Suport a l'organització (acció sindical, acció social, etc.).
- Atenció i defensa jurídica d'afiliats i treballadors en general, tant en la vessant del dret laboral com administratiu.

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 seus 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 controlada per una comissió formada per l'SNC, 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 tots els usuaris han de tenir accés si consideren que no han rebut l'atenció esperada.

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 elements imprescindibles per a tots els treballadors i treballadores, tant 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.

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.

Hem de reclamar a les administracions que els programes de formació es planifiquin al llarg de l'any natural per poder garantir la formació tot l'any i anar cap a una planificació en un període de temps més llarg.

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.

Es regeix per un reglament de funcionament, aprovat pel Comitè Nacional, que garanteixi l'acompliment de la seva finalitat de cobertura de les pèrdues salarials dels afiliats i afiliades participants en la defensa de la negociació col·lectiva.

Els conflictes laborals són cada cop més complexos, i el dret a vaga és una eina important per defensar els drets dels treballadors i treballadores. És per això que hem d'interpretar el concepte de negociació col·lectiva que genera el dret a cobrar la prestació en un sentit més ampli, obrir-lo en general a tots aquells processos que generen una pèrdua de drets o de llocs de treball. A més a més, en aquells casos dubtosos, la Comissió de Gestió de la Caixa de Resistència analitzarà les circumstàncies i acordarà, si s'escau, la procedència d'atendre la prestació.

Amb la voluntat de que la caixa de resistència sigui veritablment un instrument per a tots els afiliats i afiliades del sindicat, és necessari que s'integri en la quota de la UGT i sigui una més de les prestacions i serveis. És per això que, previ estudi de la seva viabilitat, hem de treballar per trobar els mecanismes que ho facin possible.

Prevenió de riscos laborals

L'Oficina Tècnica de Prevenió de Riscos Laborals (OTPRL) té com a objectiu assessorar i informar els afiliats i afiliades del sindicat, delegats i delegades de prevenió, membres de comitès de seguretat i salut, comitès d'empresa, delegats i delegades de personal i seccions sindicals, oferint assistència, suport en reunions i/o consultes, en tot el que fa referència a la prevenió de riscos laborals. Sempre en coordinació amb els secretaris o secretàries de Salut laboral de les federacions corresponents.

Medi ambient

El Departament de Medi Ambient de la UGT de Catalunya és una eina per a l'assessorament del sindicat per difondre el nostre discurs sindical en matèria ambiental; per debatre i desenvolupar propostes i polítiques orientades a la millora del benestar social, garantint els interessos dels treballadors i treballadores i de les condicions ambientals. Per això ha estat una prioritat articular la gestió del Departament amb fórmules de col·laboració amb d'altres institucions de forma cohesionada i activa, que possibilitin una acció permanent al si del sindicat, donant resposta a qüestions que reclama la nostra societat.

39. Instruments d'àmbit social

El sindicat no sols ha de lluitar per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores, sinó que a més a més, ha de contribuir a la millora de la qualitat de vida dels mateixos ciutadans i ciutadanes.

La UGT de Catalunya, una de les xarxes humanes més importants d'aquest país, ha de ser capaç de desenvolupar tot el seu potencial. Històricament ho ha fet en el terreny de la formació, la promoció d'habitatges assequibles, l'orientació personal en matèria de serveis socials i, principalment, a través de l'acció sindical en el si de les empreses. Tot aquest enorme cabdal de solidaritat organitzada ha d'ampliar els seus horitzons.

Vivim en un context de crisi econòmica que està endurant brutalment les condicions de vida dels treballadors i les treballadores. El desmantellament de l'estat del benestar, l'afebliment de les xarxes familiars que fins ara eren un important refugi dels que més patien i les grans dificultats que travessen les organitzacions de suport social, ens col·loquen davant l'obligació, i a la vegada l'oportunitat, d'obrir nous camps per a l'activació de la solidaritat que comporta estar sindicat i fer sindicalisme.

Això vol dir que la UGT de Catalunya ha d'explorar noves possibilitats per a la concreció del que significa en la nostra organització l'ajuda mútua i que implica conèixer, posar en valor i orientar la força de consum que representen els nostres afiliats i els seus entorns personals i familiars.

Habitatge social

Les carències importants en matèria d'habitatge social que pateixen moltes zones de Catalunya fan que la UGT de Catalunya, a més a més de reclamar polítiques actives per part de les administracions públiques, impulsi una oferta de construcció d'habitatges per als afiliats i afiliades a un preu per sota del mercat privat.

D'aquesta forma oferim un servei de vital importància, sobretot per als i les joves, alhora que demostrarem que és possible fer habitatge de qualitat assequible per a les persones amb menys capacitat adquisitiva.

El conjunt d'organismes de Catalunya, i fonamentalment els territoris, han de contribuir a la projecció i extensió d'un projecte amb clara vocació social i que al seu torn repercutirà en el creixement del sindicat.

Formació de persones adultes

El centre Maria Rúbies és el centre de formació de persones adultes de la UGT de Catalunya. Inaugurat l'any 1997 i reconegut pel Govern de la Generalitat l'any 2003, funciona com a centre d'autoaprenentatge obert durant tot l'any i amb un ampli horari per facilitar al màxim l'accés a un ampli ventall de formació a les persones adultes.

La seva ubicació en un edifici sindical i la implicació de la UGT de Catalunya en aquest projecte li aporta un valor afegit, el del compromís de la nostra organització en la formació al llarg de la vida i en la millor atenció a aquells col·lectius amb més dificultats per la seva inserció formativa-laboral.

Serveis socials

El Servei d'Informació Social (SIS) té com a objectiu principal la reducció de les diferències socials existents i la reducció de la pobresa, promovent la igualtat i la integració social i laboral tant en l'àmbit intern del sindicat com en l'acció externa i que, en els últims anys, s'han consolidat com a referent per als ciutadans i ciutadanes dels diferents territoris.

S'adreça a tots els ciutadans i ciutadanes de Catalunya i als organismes de la UGT de Catalunya, per aquells temes socials que van més enllà del que és estrictament laboral.

La cultura i l'esbarjo, drets personals, socials i sindicals

Igualment, la UGT de Catalunya, mitjançant les seves estructures, facilitarà tot tipus d'activitats que fomentin el lleure entre els seus afiliats, incentivant actuacions relacionades amb la natura, l'esport i l'oci en general.

Per aquest motiu, la UGT de Catalunya, mitjançant totes les seves estructures, es compromet a promoure les actuacions culturals sindicals i a difondre els seus valors i els dels seus afiliats a la resta de la societat, i a incrementar la participació del sindicat en el disseny i execució de les polítiques culturals del país, essent-ne coresponsable com a interlocutor preferent.

La recuperació de la memòria històrica

El 2013, coincidint amb la commemoració del 125è aniversari de la creació a Barcelona de la UGT, es va editar un llibre i es va muntar una exposició recollint l'efemèride que va recórrer tot el territori. Reivindiquem l'orgull de pertànyer a una opció sindical més que centenària, reeixida i plenament consolidada, empeltada en la nostra història. Des de l'etapa fundacional, l'any 1888, en què es va haver de convèncer el conjunt de sindicats i societats obreres de la utilitat d'una articulació organitzativa general, fins a l'actualitat, s'han succeït una sèrie d'esdeveniments històrics d'una importància cabdal en els quals la UGT hi ha intervingut activament. No es pot explicar amb rigor la història del país obviant les aportacions del nostre sindicat que, alhora, ha de contribuir a facilitar el reconeixement històric del lloc que li pertoca.

La nostra organització forma part de l'esforç social i institucional a favor de la recuperació de la memòria democràtica col·lectiva per aplegar els testimonis i els valors que han defensat els companys i companyes que han maldat, en condicions molt difícils, moltes vegades des de la clandestinitat, i amb un gran esforç personal i col·lectiu, per mantenir viva la flama de la Unió General de Treballadors de Catalunya, per redreçar l'organització i lluitar per l'arribada de la democràcia. A tots ells i elles, i a les seves famílies, els devem reconeixement i homenatge. És per això que fem nostra la reivindicació de diferents col·lectius que reclamen l'anul·lació de tots els procediments judicials sumaríssims incoats fins el 1975, a l'empar de la jurisdicció militar i mitjançant consells de guerra celebrats sense cap garantia jurídica. Exigim una reparació a les víctimes del franquisme i el càstig als culpables.

Per totes aquestes raons mantenim un treball de recerca de documentació i de recopilació de testimonis orals i documentals, a través de la Comissió per a la Recuperació de la Memòria Històrica de la UGT de Catalunya, de la web <http://www.ugtcatalunya.cat/historia>, de l'edició de llibres i de la difusió a través de la nostra publicació cultural *Les Notícies de llengua i treball*. Aquesta feina ha de continuar, atès que saber d'on venim ens facilita saber cap a on anar i ens ajuda a reconèixer quins valors fonamentals s'han de preservar i projectar cap al futur.

Alhora, malgrat una part no menyspreable de la nostra documentació, gràcies al nostre compromís permanent, actualment està dipositada en comodat a l'Arxiu Nacional de Sant Cugat, mantenim solidàriament la reclamació del legítim retorn de la totalitat dels documents catalans de persones i entitats que actualment encara es troben dipositats a l'Arxiu General de la Guerra Civil de Salamanca i al Ministeri de Defensa. Aquests documents, que formen part de la nostra història, ens els van arrabassar per la força de les armes i van servir per elaborar fitxes policials que van facilitar la persecució dels afiliats al sindicat.

En aquesta línia, i amb la finalitat de preservar la pervivència de la nostra història, la UGT de Catalunya crearà el departament de Documentació i Arxiu, que tindrà com a missió la cura i custòdia de la documentació que produeixen els seus diferents organismes.

40. L'estratègia comunicativa de la UGT de Catalunya

Sindicalisme és comunicació

La UGT de Catalunya ha desenvolupat la seva estratègia comunicativa sobre la base de tres elements principals: proactivitat, credibilitat i proximitat. La nostra organització no es conforma amb mantenir una actitud reactiva davant dels esdeveniments, sinó que proposa constantment arguments sobre els quals construïm els nostres missatges sindicals. Uns missatges que mantenen plena

coherència amb els valors que representem, amb les decisions congressuals i incorporen la màxima participació en la presa de decisió per part de l'organització.

La política comunicativa del sindicat ha d'orientar-se en una doble línia. D'una banda, la d'enfortir el posicionament de l'organització, fent-la present en tots els debats públics que afecten el conjunt dels treballadors i les treballadores. I en segon terme, assegurant que la comunicació es converteix en una eina de primer ordre en la cohesió interna del sindicat, com a servei d'informació, participació i transparència en la presa de decisions col·lectives.

En aquest sentit, és bàsic mantenir una estructura de comunicació sindical professionalitzada, en permanent adaptació a les possibilitats que ofereixen les tecnologies i absolutament coordinada amb tots els àmbits del sindicat. És absolutament necessari que la comunicació en el sindicat esdevingui promotora del màxim flux de coneixement intern i de propostes públiques que responguin a les exigències del conjunt dels treballadors i les treballadores.

El compromís de la UGT de Catalunya amb la utilització de totes les eines comunicatives és tan absolut que considerem que avui en dia no hi ha sindicalisme sense comunicació.

La comunicació externa és comunicació interna

Tot i que la tendència històrica ha estat la d'establir una línia que feia de frontera entre l'interior i l'exterior d'una organització, aquesta definició avui més que mai resulta obsoleta. Això no vol dir que no hi hagi determinats recursos que s'orientin necessàriament a la projecció de missatges adreçats als afiliats, als delegats o a les estructures orgàniques. No obstant això, convé assumir que la majoria dels nostres afiliats i delegats s'informen sobre el posicionament del sindicat a través de la informació que publiquen els mitjans de comunicació.

Per aquest motiu és tan determinant que la comunicació externa i la interna vagin de la mà, que és el mateix que dir que els missatges que enviem al públic anomenat *intern* siguin plenament coherents amb els posicionaments que enviem als mitjans de comunicació o destaquem a través de les xarxes socials que ens donen perfil digital.

Tanmateix, és evident que el tractament de la informació que oferim als mitjans de comunicació té un tractament específic per dotar-lo d'interès i rellevància social i que així pugui esdevenir un fet noticiós. En aquest sentit, la UGT de Catalunya continua apostant per una estratègia informativa de màxima proximitat amb els mitjans de comunicació, de màxima agilitat i atenció amb els periodistes en la línia de combinar perfectament el seu interès informatiu amb la nostra voluntat de situar els nostres arguments sindicals.

La comunicació interna per dinamitzar la participació

Un delegat ben informat és un delegat més participatiu. És per això que la UGT de Catalunya aboca tots els seus esforços a la creació de canals d'informació que ofereixin als afiliats, els delegats i les estructures federatives i territorials, tota la informació rellevant per a la millor acció sindical.

El vincle de l'afiliat i el delegat amb el sindicat ve de la mà d'un servei d'informació que reforci la seva identificació amb el conjunt de l'organització i els faci sentir protagonistes de les decisions col·lectives.

Per això, més enllà del butlletí electrònic, *Les Notícies digital* i d'altres, com l'*Actius*, el *newsletter* especial per als afiliats i afiliades que es troben a l'atur, la UGT de Catalunya ha impulsat aplicacions digitals que serveixin com a espais de participació, consulta, debat i comunicació de continguts que millorin i facilitin la participació en el si del sindicat.

Avui en dia la comunicació interna per la qual aposta el sindicat és la que genera diàleg entre els afiliats, els delegats i les estructures orgàniques. Ha superat el moment dels missatges de dalt a baix per crear mecanismes de participació que permetin la màxima horitzontalitat de l'organització. I per això, promoure la conversa interna s'ha convertit en un dels principals objectius de la UGT de Catalunya, perquè sabem que d'aquest debat intern en depèn la fortalesa del nostre posicionament en el conjunt de la nostra societat.

Les xarxes socials i el repte de la immediatesa

Les anomenades noves tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) han representat un impacte brutal sobre dos elements: els hàbits de consum d'informació i en l'accés als continguts. I en cap dels dos casos la comunicació sindical en pot restar al marge. En primer lloc, perquè el nostre públic objectiu, els treballadors i les treballadores, també s'han convertit en usuaris d'aquesta gran conversa que és Internet. Més encara, s'han convertit en receptors però també en emissors de la informació que reben i que ells mateixos creen.

Això no vol dir que les xarxes hagin esdevingut els principals mitjans de canalització de la informació, però si una de les principals i, per tant, és obligatori tenir una estratègia de comunicació sindical a la xarxa. Una estratègia que implica participar-hi activament des dels perfils corporatius. En segon terme, per entendre que aquests nous espais incorporin nous requeriments que obliguen la nostra organització a agilitzar la construcció de missatges i a adaptar-los als nous codis i formats. I, en tercer lloc, a apoderar els delegats i quadres sindicals perquè es converteixin en emissors amb perfil propi dels missatges de l'organització, però no des de la consigna sinó des de l'aportació del valor afegit que representen en la

majoria dels casos pel seu accés a audiències que, en general, estan lluny dels perfils corporatius del sindicat.

En tots els casos, entenent que hi ha unes noves regles en la informació digital i que tenen a veure amb la immediatesa en la generació i el consum d'informació; en la credibilitat i la fiabilitat dels continguts que realment pretenguin ser adquirits per la xarxa; i, finalment, en la constància a l'hora de comunicar si és que es vol que el sindicat esdevingui un veritable referent social a l'àmbit digital.

La formació comunicativa

La formació sindical en matèria comunicativa ha estat i continuarà sent una de les peces claus de l'estratègia de comunicació de la UGT de Catalunya. Tan important com mantenir el pols de la innovació amb relació a les eines i les oportunitats per millorar la canalització de missatges, és assegurar que els delegats i les delegades, així com el conjunt de quadres de l'organització, accedeixen a un coneixement ple sobre els objectius comunicatius de l'organització i sobre els eixos de la nostra estratègia pel que fa als mitjans de comunicació.

La formació passa per dotar de capacitats i instruments els quadres del sindicat perquè prenguin les seves decisions de comunicació de manera coherent i en línia amb la de la UGT de Catalunya i, simultàniament, l'adaptin a les necessitats i les singularitats de les seves empreses, els seus sectors o els seus territoris.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya continuarà apostant per aproximar els coneixements adquirits en matèria comunicativa al conjunt dels representants i quadres de l'organització mitjançant formats idonis per a la transmissió d'aquests continguts.

41. Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana

La llengua i la cultura catalanes són elements de cohesió social i d'identificació col·lectiva. Per això és imprescindible potenciar l'ús de la llengua catalana i establir mecanismes perquè sigui la llengua comuna en tots els àmbits de la societat catalana i sobretot de l'àmbit laboral, que és l'element que permet la inclusió i integració de totes les persones, partint del respecte a la pluralitat cultural i lingüística de l'individu.

La UGT de Catalunya contribueix a l'ús social de la llengua catalana, utilitzant-la en tot el territori, tant en les comunicacions internes i externes, com en funcions de representació, fomentant el català com a llengua vehicular en tots els actes que el nostre sindicat organitza. Al mateix temps, aposta pel reconeixement

europèu i internacional de la llengua catalana i perquè se'n garanteixi l'ús en el marc de la societat digital.

Apostem per l'impuls de la presència del català en la negociació col·lectiva mitjançant la introducció de clàusules de normalització lingüística i la signatura sistemàtica dels convenis com a mínim amb una versió en català.

El Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana és l'instrument de gestió de la política lingüística del sindicat, que s'ocupa de mantenir i millorar l'assessorament lingüístic als nostres organismes, els proporciona les eines necessàries i potencia l'autonomia dels seus usuaris.

Amb la col·laboració de la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya i el Consorci per a la Normalització Lingüística, la UGT de Catalunya impulsa campanyes i programes de foment de l'ús social de la llengua catalana en els col·lectius de persones immigrades per afavorir-ne la integració i potenciar la cohesió social.

En aquest sentit, manté, enforteix i promou les aliances i la col·laboració amb les entitats socials i que treballen a favor de la normalitat del català en tots els àmbits del conjunt de l'àrea lingüística catalana i amb les iniciatives que dinamitzen l'ús social de la llengua catalana.

42. Fomentar la participació

Un tret fonamental del model sindical de la UGT és la democràcia. Però la democràcia s'ha de treballar cada dia amb nous mecanismes que permetin exercir al seu si els valors que es defensen. Aquest exercici ha d'anar lligat obligatòriament a la participació al si del sindicat, una aposta constant en els darrers anys i que ha de seguir essent-ho cada cop amb més força i fent ús de totes les possibilitats que ens obren les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

Consulta popular. Referèndum

En les organitzacions amb molta afiliació, els mecanismes de participació tradicionals poden ser insuficients per a la plena incorporació dels afiliats i afiliades a la vida del sindicat.

En aquestes organitzacions, la democràcia representativa no és suficient. No obstant això, la solució no passa per l'assemblearisme; per això, la UGT de Catalunya hem d'impulsar elements complementaris a l'hora de prendre decisions.

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, delegats i delegades LOLS 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 15è Congrés de la UGT de Catalunya farà que la presa de decisions que afectin directament el global d'afiliats 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 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 (inclosos els delegats LOLS) 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.

Elecció de les comissions negociadores

Per això és imperativa la designació de les comissions negociadores dels convenis col·lectius mitjançant la consulta als delegats i a les delegades i, si s'escau, als afiliats i afiliades afectats pel conveni corresponent, tot reservant la funció d'assessorament sindical a les taules de negociació, per als i les responsables de la federació, del sector i/o del sindicat territorial.

Ratificació dels convenis

Així mateix, els convenis col·lectius necessitaran per a la seva signatura la ratificació a través de consulta (o referèndum) segons cada federació nacional.

En aquest sentit, el 15è Congrés de la UGT de Catalunya dóna el mandat a totes les federacions nacionals perquè adoptin en les seves resolucions la convocatòria de referèndum entre els seus delegats i delegades i, si escau, als afiliats i afiliades, amb la reglamentació corresponent, per a la ratificació o no dels convenis col·lectius sectorials en l'àmbit de Catalunya.

Quan el volum i la dispersió territorial dels afectats i afectades suposi un operatiu logístic desmesurat per a la consecució dels objectius/resultats, es poden fer servir fórmules de representació participativa ponderada per territoris i/o seccions sindicals. Aquest mecanisme serà d'ús excepcional i aprovat per l'òrgan de control competent.

43. La representació sindical, garantia dels teus drets

Les eleccions sindicals i el seguiment del delegat i delegada

Les eleccions sindicals són un element essencial per al sindicat, ja que els seus resultats determinen el grau de representativitat que tenim com a organització, és a dir, la capacitat que tenim per poder negociar i arribar a acords amb la representació patronal i l'Administració. El nostre nivell de representació depèn, doncs, de la confiança que atorguin els treballadors i treballadores a les nostres candidatures.

El buit legal per celebrar eleccions sindicals en empreses de menys de 6 treballadors, que representen una part important del teixit empresarial a Catalunya, deixa milers de treballadors i treballadores sense representació sindical i, per tant, davant d'una primera indefensió en l'aplicació dels seus drets laborals, siguin de caràcter legal o de negociació col·lectiva. Per això, considerem imprescindible la modificació actual del marc legal que regula els processos d'eleccions sindicals, de forma que es trobin solucions que permetin a aquests col·lectius disposar de representació legal.

En tot cas, i tenint en compte que per a la UGT el model d'organització al centre de treball és la secció sindical, cal fer un pas més en l'enfortiment organitzatiu a les empreses sense representació, o sense possibilitat d'escollir representació unitària, constituint seccions sindicals sectorials o intersectorials a una mateixa àrea de concentració laboral, que ha de servir per créixer afiliativament i per estructurar el sindicat.

Per això, el 15è Congrés dóna el mandat a les federacions de constituir el màxim de seccions sindicals independentment de la grandària de l'empresa, i a identificar aquelles empreses sense representació unitària ni secció sindical, susceptibles de formar part de seccions sindicals intersectorials en una mateixa àrea de concentració laboral.

Mantenir i incrementar la nostra presència a les empreses no és fruit de la casualitat sinó de la feina que s'ha dut a terme prèviament. A les eleccions sindicals recollim el fruit del nostre treball sindical, a l'empresa i al sector, així com també constatem l'encert de les estratègies dissenyades en defensa dels interessos dels treballadors i treballadores.

És imprescindible, per tant, que les estructures de la nostra organització tinguin una comunicació permanent amb els delegats i delegades i membres de comitès d'empresa, per tenir-los informats de tots els temes que els afecten i de les activitats que genera la nostra organització. Per seguir consolidant-los i per promoure l'enfortiment de l'organització a través de l'increment de l'afiliació als seus centres de treball, fent dels delegats membres actius i compromesos amb l'afiliació.

De la mateixa manera, també és de vital importància prestar la màxima atenció a tot el desenvolupament del procés electoral, especialment en aquells casos on existeixi un possible conflicte perquè no es respecta la legislació vigent en matèria electoral, incorporant en les nostres actuacions la defensa dels drets fonamentals i llibertat sindical dels nostres delegats i candidats.

Els paràmetres principals per afrontar una millora organitzativa en aquest àmbit són:

- **Garantir l'atenció continuada i homogènia durant tot el període electoral als delegats i delegades**

L'estratègia d'eleccions sindicals ha de ser en tots els aspectes homogènia a tot Catalunya. Els secretaris d'Organització i responsables d'Eleccions Sindicals han de compartir funcions similars i un mateix mètode de treball.

L'acció sindical desenvolupada a les empreses i els resultats de les eleccions sindicals tenen una relació directa i sovint un caràcter decisiu. Per tant, és necessari incrementar l'esforç en la coordinació de totes les actuacions del sindicat amb els nostres representants sindicals als centres de treball.

Acomplir els objectius fixats al pla electoral (increment de la nostra representació, visites a les persones delegades i membres de comitès i fidelització de la nostra representació sindical) requereix el compromís de totes les estructures de la nostra organització i cal fixar els mecanismes per al seu compliment.

La via principal de comunicació amb els nostres delegats i delegades i seccions sindicals és mitjançant les federacions nacionals i les seves estructures territorials. Amb l'objectiu de millorar la comunicació i l'atenció, l'acció sindical de les federacions i territoris tindrà el suport de l'actuació dels organitzadors sindicals

Els organitzadors sindicals hauran de canalitzar, a través dels seus informes, les inquietuds que troben als centres de treball per poder anticipar-nos en la recerca de solucions que facilitin el procés electoral.

D'altra banda, hem de plantejar estendre la nostra representació sindical a més empreses: on no hi ha representació sindical o bé on no la tenim com a UGT. Les empreses noves han de ser objecte d'una planificació al territori i aprofitar els instruments de caire organitzatiu i sindical de què gaudeix el sindicat.

- **Coordinar i analitzar el desenvolupament dels processos electorals i el seguiment dels delegats**

L'instrument idoni per dur a terme aquestes tasques són els comitès electorals (territorials i de Catalunya), que són l'òrgan coordinador bàsic per a determinar les assignacions de tots els processos electorals, per tal de que cada procés tingui un responsable determinat.

La principal tasca del CEC és acordar i garantir el desenvolupament racional i organitzat de les eleccions sindicals, assegurant, en tot moment, la utilització més eficient dels recursos econòmics i humans en la distribució de processos electorals que s'estableixi per a cada organisme.

La problemàtica jurídica en els processos electorals requereix d'una ràpida resposta, atès els breus terminis que fixa la normativa. Per això, en el procés electoral, la comunicació i la informació immediata al departament d'Eleccions Sindicals de qualsevol incident esdevenen fonamentals per solucionar-lo.

En cas de discrepància sobre l'assignació d'un procés electoral, el CEC es dota d'una Comissió ad hoc per abordar-ne la solució i, en el cas que no sigui possible, l'SNC en darrera instància decidirà sobre el procés electoral i la ubicació de l'empresa en qüestió.

44. La formació sindical

La formació sindical és un dret que té tota persona afiliada al nostre sindicat, i ens ha de servir per refermar i enfortir els principis ideològics que ens donen identitat com a organització progressista i de classe, basada en una àmplia història de negociació col·lectiva i acords sindicals com a element diferenciador d'altres sindicats.

S'ha d'integrar dins les activitats de l'organització i el seu disseny ha d'estar lligat als nostres objectius estratègics i a l'acció sindical i, alhora, cobrir els aspectes tècnics per contribuir a una millor defensa dels interessos dels treballadors i les treballadores i amb garantia de qualitat.

L'acció sindical que duen a terme els nostres representants als centres de treball necessita un mínim coneixement legislatiu imprescindible per a tots ells i comú a tots els sectors productius. Aquest conjunt de matèries ha de ser la base de l'itinerari formatiu, que contempli els coneixements elementals de l'estructura sindical i de les eines que la UGT de Catalunya posa al seu abast per millorar la capacitat de resposta davant de les diferents casuístiques que es presenten als centres de treball.

La UGT de Catalunya ha d'establir els mecanismes necessaris perquè tots els delegats/des rebin aquest mòdul base de l'itinerari formatiu, procurant una formació bàsica per a tots ells. Hem de fer especial èmfasi en l'actualització permanent de les persones que ja hagin fet l'itinerari i necessitin reforçar aquelles matèries de canvis normatius, reformes, etc., que les permetin abordar els nous reptes a què s'enfronta l'acció sindical sigui dins o fora de les empreses.

Les jornades de benvinguda als nous delegats i delegades han de tornar a ser l'element clau per a la seva inserció a la nostra organització, acostant-los al sindicat perquè coneguin tots els instruments que tenen al seu abast.

Perdur a terme tots aquests plantejaments és imprescindible una estreta vinculació entre totes les àrees del sindicat implicades amb la formació sindical, mantenint reunions de treball com a mínim un cop l'any, coincidint amb la planificació anual de formació sindical, que permeti actualitzar els continguts dels mòduls.

És fonamental garantir la formació dels dirigents i quadres de la UGT de Catalunya, tant en la vessant ideològica i estratègica com en aquelles accions formatives que han de facilitar i contribuir al desenvolupament de les seves funcions sindicals.

La formació dels nostres quadres sindicals ha de tenir una vessant ideològica i organitzativa de l'ideari de la UGT i de com ens organitzem.

Els nous dirigents hauran de passar per aquesta formació, on els formarem en els aspectes organitzatius, ideològics, comunicatius i de treball en equip, implementant l'itinerari formatiu.

Als continguts de les accions de formació dels dirigents s'incorporaran tant els canvis organitzatius que a nivell intern de la nostra organització es produeixen, com els normatius del mercat laboral.

Formació sindical en línia

Per aconseguir que la formació sindical arribi a un nombre més ampli de persones afiliades i delegades, arreu de tot Catalunya, impulsarem la formació en línia, mitjançant les possibilitats que ens ofereixen les noves tecnologies.