

«A les 6, a casa!»

Per la conciliació de la vida laboral i personal



En aquest número: **«A les 6, a casa!»** El nostre sindicat impulsa un debat sobre els horaris laborals i el temps + **La Seguretat Social: què ha canviat?** + **«Cap conveni per sota dels 1.000 €»** La cursa diària dels mileuristes per arribar a final de mes + **Ofertes i descomptes** per als afiliats a la UGT de Catalunya + **més**

Primer de Maig: Més salari, millors horaris



El cicle polític i econòmic que s'ha obert fa que els afiliats i afiliades a la UGT de Catalunya ens preparem per dedicar tots els nostres esforços en la construcció i negociació de propostes de progrés, però també, si cal, sortir al carrer a defensar-les. I **la diada del Primer de Maig** és una oportunitat única per demostrar la força del **sindicalisme de classe**, la vigència del **compromís anònim i constant** dels afiliats i afiliades que, com tu, lluiteu pel progrés de tots i totes als centres de treball.

La manifestació del Primer de Maig significarà una contribució cabdal que ens permetrà, als treballadors i les treballadores units, llençar un missatge d'exigència sindical. I a la vegada, una advertència als que trobin, en aquesta etapa que es confirma de desacceleració econòmica, l'argument contra les justes reivindicacions que els nostres delegats i delegades presentaran a cada negociació col·lectiva.

El sindicat s'ha marcat quatre objectius principals. La millora dels salaris, la conquesta efectiva de la igualtat a la feina, la formació professional i l'ordenació racional dels horaris. No volem **cap salari per sota dels 1.000 euros**, menys no és digne; és més, els comptes a final de mes no surten. La campanya iniciada l'any passat per a la dignificació dels salaris ha tingut un resultat prou positiu. A hores d'ara, queden pocs sectors d'activitat que no hagin inclòs en les plataformes de negociació col·lectiva clàusules que garanteixin salaris no inferiors als mil euros durant la vigència del conveni.

Un segon gran objectiu té a veure amb l'impuls a favor de la igualtat a les empreses. **Lluitarem contra qualsevol forma d'exclusió** o discriminació, ni el sexe ni l'origen; en aquest sentit, juga plenament al nostre

favor la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes, que no hem d'oblidar que requereix dels esforços dels nostres delegats i delegades, i la complicitat de tots els afiliats i afiliades per a fer-la real i aplicable.

Tenim un altre **repte que no pot esperar més, el de la formació professional**. El nostre mercat laboral, amb predomini de llocs de treball poc qualificats, salaris baixos i alta rotació, necessita augmentar la taxa de nois i noies ben formats i amb una titulació a les mans, que puguin realitzar unes bones pràctiques professionalitzadores.

També és el moment d'obrir un gran debat social i laboral al voltant de l'organització de la jornada de treball, perquè permeti la **conciliació de la vida professional i la personal**. Un debat sobre productivitat i horaris, que ens ajudi a replantejar els usos del temps, i que posi sobre la taula els beneficis que han de comportar una organització més racional de la jornada per a les persones treballadores, per a les empreses i fins i tot a nivell social.

Aquests seran els quatre grans eixos de la nostra activitat sindical en el futur immediat i la diada del treball serà, amb tu, un crit fort i solidari del conjunt de la societat a través dels seus representants més generosos, més lleials i més pròxims.

El Primer de Maig d'enguany serà un gran dia, sens dubte. Ho serà, perquè ens aplegarem tota la família que formem els sindicalistes de la UGT de Catalunya. Ens retrobarem per gaudir i també per compartir el que ens preocupa, però sobretot el que ens il·lusiona, el que ens empeny a continuar avançant de forma individual i col·lectiva.

Josep M. Àlvarez i Suárez
Secretari general de la UGT de Catalunya

Director Frederic Monell **Producció/Disseny/Maquetació** Gabinet de Comunicació **Col·laboradors** Secretaria de Política Institucional, Secretaria de Política Sindical, Secretaria d'Organització, Secretaria de Salut Laboral i Medi Ambient, Gabinet Jurídic, Avalot-Joves de la UGT de Catalunya, AMIC, Oficina de Serveis i Atenció a l'Afiliat **Correcció** Servei Lingüístic **Fotos/Il·lustracions** Arxiu UGT, Gabinet de Comunicació, CurrySauce, www.pixalia.net **Disseny publicitari** PUDINGDG BCN **Impremta** IMPRÈS GRUP

A les 6, a casa!

El nostre sindicat impulsa un debat sobre els horaris laborals i el temps

Des de la UGT de Catalunya considerem fonamental que s'obri un debat respecte la **racionalització d'horaris laborals** per tal de poder-los adaptar als horaris socials. Entenem que poder organitzar el propi temps, la **gestió del temps**, hauria de ser un dret individual i subjectiu i, per tant, s'hauria d'implicar tota la ciutadania a l'hora d'elaborar les polítiques de gestió i usos del temps.

És per això que, enguany, el nostre sindicat ha engegat la campanya **A les 6, a casa!** amb l'objectiu d'afavorir un canvi de model a la societat catalana.

En l'actualitat, s'està produint un canvi en l'organització social del temps. El treball remunerat, que històricament ocupava l'eix central i vertebrador de la vida de les persones, s'està convertint en un component més del temps de vida i no en l'eix definitori. Cada cop és més evident la necessitat d'equiparar els diferents temps que regulen les nostres vides, per tal de poder **conciiliar la nostra vida personal, familiar i laboral**. Malgrat això, els

horaris laborals no avancen d'acord amb el canvi social que s'està produint i cada cop hi ha més dificultats per poder compatibilitzar les diferents esferes de la vida de les persones. Amb tot, es fa necessari un canvi en la gestió i els usos del temps, i entenem que parlar d'organització dels temps implica parlar de conciliació.

És important destacar que les polítiques de temps i de conciliació no estan adreçades només a les dones, sinó que impliquen tota la ciutadania. La conciliació s'ha d'entendre com un dret individual i subjectiu. Tothom ha de tenir dret a conciliar.

Des del nostre sindicat considerem que apostar per la reorganització dels temps comportarà **beneficis** a tenir en compte **a nivell social** (més dedicació a la família, i més concretament als fills i filles, estalvi i millor qualitat en serveis a les persones, més participació ciutadana, participació en la vida associativa...), **per les persones treballadores** (més temps de dedicació a la pròpia persona, igualtat home-dona

a nivell laboral i social, millora de l'autoestima, l'autoconfiança i el sentit del control de la pròpia vida) i **per les empreses** (índexs més alts de productivitat, disminució dels nivells d'estrès laboral i de l'absentisme laboral, disminució dels accidents laborals, empreses més eficaces, innovadores i sostenibles en els escenaris locals i internacionals...).

A nivell específic, la campanya pretén sensibilitzar persones treballadores, empresaris/àries i la ciutadania en general, així com difondre propostes i donar eines per a la negociació col·lectiva en matèria de la gestió i usos dels temps.

En aquest sentit, la campanya vol ser molt participativa. Amb els seus productes, la campanya pretén implicar tots els agents socials (amb el desenvolupament de polítiques en matèria de gestió dels nous usos del temps) i la ciutadania en general (jornades sobre usos del temps...).

Amb la campanya **A les 6, a casa!** la UGT de Catalunya pretén fer un pas endavant en matèria de la gestió dels temps i de conciliació.

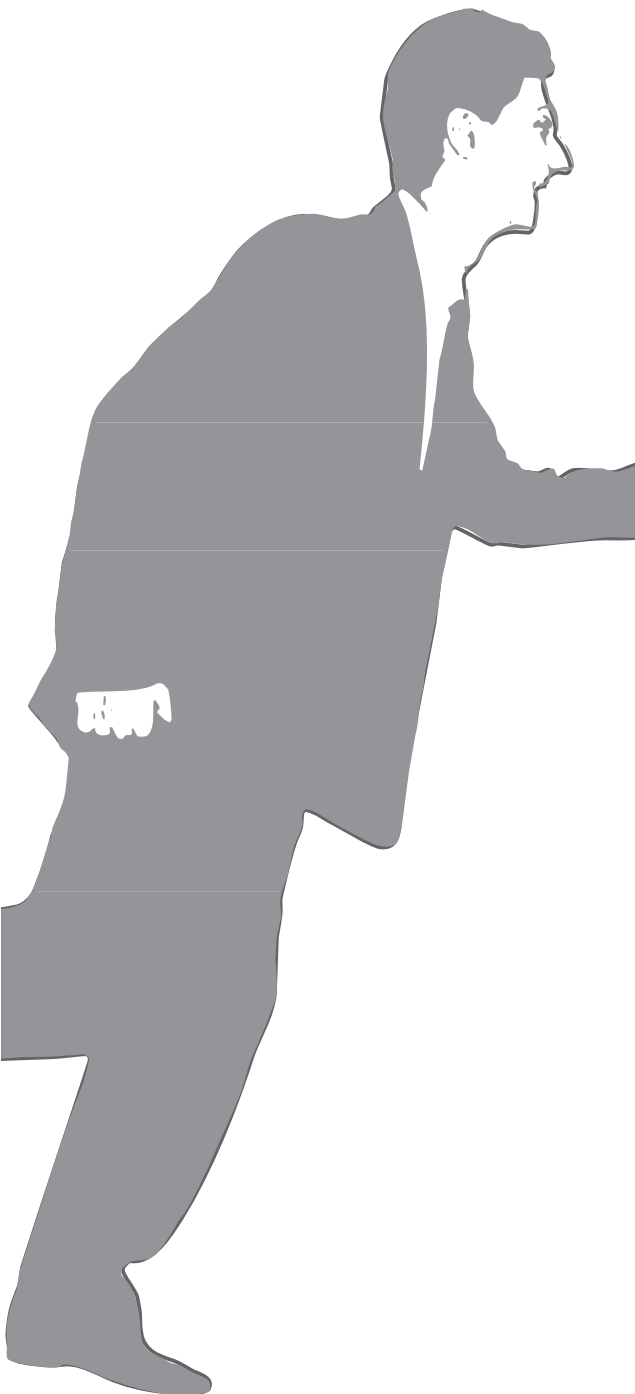
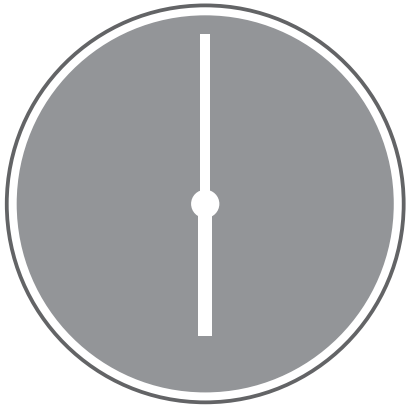
Beneficis per a tothom

La campanya **A les 6, a casa!** s'adreça:

- **Al conjunt de treballadors i treballadores**, mitjançant la seva representació sindical, per tal que la negociació col·lectiva estigui sensibilitzada en els aspectes que han d'ajudar a conciliar la vida laboral, personal i familiar, tant de les dones com dels homes, com un factor que ha d'afavorir la igualtat entre ambdós sexes.
- **Al conjunt d'empreses** del nostre país i dels seus i les seves responsables de contractació en els departaments de recursos humans, per tal que

vagin assumint que l'índex de productivitat de les seves empreses no és directament proporcional al temps que els seus treballadors i treballadores romanen als seus llocs de treball. El rendiment de les persones augmenta quan aquestes s'identifiquen més amb els objectius de la seva empresa, i això es produeix quan es donen més facilitats per la conciliació, entre d'altres.

- **Al conjunt de la societat**, en la mesura que tothom, homes i dones, han d'anar prenent consciència de la necessitat que la igualtat es faci efectiva, de repartir les tasques domèstiques entre ambdós sexes, tenir cura de les persones dependents, etc.



El treball, la conciliació i els canvis en la identitat masculina

Incorporar els homes a les polítiques i mesures de conciliació de la vida personal i laboral s'ha convertit no tan sols en una necessitat per a molts homes que reclamen facilitats per gestionar més bé el seu temps. També contribueix a disminuir les desigualtats que continuen patint les dones en els àmbits productiu i reproductiu.

El model tradicional del pare de família que treballa a temps complet (breadwinner), llargues

paternitat proveïdora. La principal resistència consistiria, doncs, en el fet que el model hegemònic del breadwinner segueixi essent un fenomen estructural que es manté a la societat i a l'esfera laboral.

Davant d'això, les accions encaminades a facilitar la conciliació de les persones provoquen canvis en les actituds i els valors. La investigació demostra que els homes que s'acullen a alguna de les mesures de conciliació

«La investigació demostra que els homes que s'acullen a alguna de les mesures de conciliació de les seves empreses, canvien.»

jornades, fora de casa, podria ser un model «culturalment» en vies d'extinció. És a dir, menys valorat, malgrat que continués en termes pràctics. Els empleats masculins estan més orientats cap a tenir cura de les famílies que en el passat. D'aquesta manera, cada cop hi ha més homes que volen ser pares actius i més dones que reclamen de les seves parelles un compromís més gran en aspectes que tenen a veure amb l'esfera privada i personal. Tanmateix, persisteixen moltes resistències al canvi. Per exemple, la forta identificació dels homes amb les seves feines, que tindria les seves arrels culturals i simbòliques en els ideals tradicionals de la

de les seves empreses canvien. No es tracta d'un canvi radical, però hem pogut comprovar que sí que implica una més gran dedicació a tenir cura de les criatures, en contraposició d'un augment més tímid de la seva dedicació a les tasques domèstiques. En tot cas, però, no tan sols canvia el discurs. També el canvi de les pràctiques i del temps dedicat al treball domèstic porten a una major igualtat de les dones en l'àmbit reproductiu (i, per extensió, del productiu).



**Paco Abril
Morales
(Universitat
de Girona)**

La Seguretat Social:

Des de principi mes de gener és vigent la nova Llei de mesures en matèria de Seguretat Social, que s'ha reformat tot adaptant-se a les noves realitats i a les demandes socials. Per primera vegada, la reforma afecta la majoria de les prestacions del sistema.

L'1 de gener va entrar en vigor la Llei 40/2007, de mesures en matèria de Seguretat Social, amb una sèrie de reformes que s'han fet mantenint l'equilibri entre la millora de les prestacions i els costos del sistema i, aplicant períodes transitoris suficients en aquells canvis que podrien provocar situacions de desprotecció o d'exclusió.

Fins ara, les reformes anteriors s'havien enfocat en la pensió de jubilació quan, tot i que la pensió de jubilació és la prestació insígnia de qualsevol sistema de protecció social i la que suposa més despesa, no és precisament la que ha patit més canvis socials. Mentrestant, pensions com la de viduïtat i la d'incapacitat permanent es mantenen pràcticament en les mateixes condicions quan necessitaven adaptar-se als nous temps. És per això que la Llei 40/2007 ens ha demostrat que el sistema de Seguretat Social té capacitat per adaptar-se a les noves realitats i demandes socials.

Les prestacions que es regiran per la nova normativa seran aquelles en les quals el fet causant es produeix a partir de l'1 de gener de 2008, però amb algunes

excepcions per tal que les persones que ja tinguin reconeguda una prestació amb anterioritat a aquesta Llei puguin beneficiar-se també dels canvis introduïts:

- Les pensions de viduïtat amb el 70% de la base reguladora concurrent amb vàries d'orfanat tindran la possibilitat de superar el límit del 100%.
- Les pensions de jubilació anticipada anteriors a l'1 de gener de 2002 incrementaran en funció de l'edat que es tenia quan es va jubilar.
- Es reconeixerà la pensió de viduïtat de parelles de fet quan la defunció va ser anterior a l'1 de gener de 2008, si compleix amb els requisits de: convivència ininterrompuda amb la persona causant durant els 6 anys anteriors al fet causant, fills en comú amb la persona causant i no tenir reconeguda una pensió contributiva de la Seguretat Social.
- La base reguladora de la pensió d'incapacitat permanent derivada de contingència comuna quan provingui d'un procés d'incapacitat temporal anterior a l'1 de gener de 2008.

A la pàgina següent, adjuntem un quadre comparatiu de la Llei 40/2007 amb la situació anterior.

Abans

Jubilació

- El període mínim per generar pensió de jubilació són 4.700 dies (comptabilitzen les 2 pagues extres).
- Base de cotització durant el subsidi per desocupació dels majors de 52 anys: 100% de la base mínima de cotització.

Prolongació vida laboral

- Jubilació amb més de 65 anys, s'augmenta la pensió un 2% addicional per cada any complet en el moment de tenir cotitzats 35 anys.
- No es podrà superar la quantia de la pensió màxima.

Jubilació anticipada

- Aplicació del coeficient reductor del 8% acreditant 30 anys cotitzats.
- Reducció de l'edat de jubilació a partir de coeficients reductors per a treballadors/es amb discapacitat igual o superior al 65%.

Ara (Llei 40/2007)

Jubilació

- Augmenta el període mínim de cotització a 5.474 dies (15 anys efectius).
- Base de cotització durant el subsidi per desocupació dels majors de 52 anys: 125% de la base mínima de cotització.

Prolongació vida laboral

- Per cada any complet transcorregut des que va complir 65 anys, s'aplica un percentatge addicional del 2%, i un 3% si s'acrediten més de 40 anys cotitzats.
- No es podrà superar el topall màxim de cotització.

Jubilació anticipada

- Amb 30 anys cotitzats s'aplicarà un coeficient reductor del 7,5%.
- S'establirà coeficients reductors per reduir l'edat de jubilació a treballadors/es amb discapacitat igual o superior al 45% quan s'aprecii reducció de l'esperança de vida.
- Es milloren les pensions causades abans de l'1 de gener de 2002 per als treballadors acomiadats amb 60 o més anys i =>35 anys cotitzats.
- El cessament per ERO es considerarà involuntari.



què ha canviat?



Abans

Jubilació parcial

- Accedint amb <65 anys, és obligatori el contracte de relleu, però sense equivalència entre bases de cotització.
- Requisits: 60 anys i 15 de cotitzats.
- Reducció de la jornada: 15% - 85%.

Viduitat

- El cònjuge o cònjuges supervivents són els beneficiaris.
- Les parelles de fet no tenen dret d'accedir a la pensió de viduitat.
- La quantia de la pensió és proporcional al temps de convivència.

Orfandat

- Els majors de 18 anys podran cobrar-la si no treballen o reben ingressos del treball < al 75% SMI.
- La suma de les pensions de viduitat i orfandat no poden superar el límit del 100% de la base reguladora.

Incapacitat temporal

- En els processos d'IT per contingències professionals, si s'extingeix el contracte de treball, els períodes d'IT passen a consumir períodes en la prestació per desocupació.

Incapacitat permanent

- <26 anys requisit d'un període mínim de cotització d'1/2 del temps transcorregut entre els 16 anys i el fet causant.
- Per al càlcul de la pensió no es tenen en compte els anys cotitzats.
- El llistat de malalties professionals és el mateix de fa 30 anys.
- El complement de gran invalidesa és el 50% de la base reguladora.
- Els complements a mínims són per als pensionistes entre 60-64 anys.

Ara (Llei 40/2007)

Jubilació parcial

- La base de cotització del rellevista no podrà ser inferior al 65% de la del rellevat.
- 61 anys i 30 cotitzats (període transitori).
- Reducció jornada: 25%-75% (ídem).
- Nou requisit d'antiguitat a l'empresa, que s'anirà ampliant de 2 a 6 anys.

Viduitat

- Matrimonis: defunció per malaltia comuna, requerirà període previ d'1 any o 2 de convivència (inclòs el matrimoni) o fills en comú.
- Dret de pensió a les parelles de fet amb 5 anys de convivència (2 d'ells registrats) i dependència econòmica en més del 50% si tenen fills en comú, o més del 75% si no tenen fills.
- En cas de divorci, ha d'haver-hi pensió compensatòria o indemnització, garantint el 40% de la pensió a favor del cònjuge supervivent.

Orfandat

- Majors de 18 anys podran cobrar-la si no treballen o reben ingressos del treball inferiors al 100% del SMI.
- Si s'aplica el 70% en la viduitat, el límit de la suma de les pensions dels orfes serà el 48% de la BR.
- Se suprimeix el requisit del període mínim de cotització del causant quan estigui en situació d'alta o assimilada a l'alta.
- Se suprimeix la incompatibilitat de la pensió amb el treball en el sector públic.

Incapacitat temporal

- En IT derivada de contingències professionals, s'extingeix el contracte de treball, continuarà cobrant la IT en la mateixa quantitat que estava reconeguda. Si després es cobrés la prestació per desocupació, no es descomptaria el període de percepció de la IT.

Incapacitat permanent

- <31 anys el període mínim de cotització serà d'1/3 del temps transcorregut entre els 16 anys i el fet causant.
- Es consideraran el nombre d'anys cotitzats per al càlcul de la IP.
- Es preveu una nova llista de malalties professionals.
- El complement serà: 45% b. mín. cotització vigent + 30% última base cotització treballador/a.
- Es preveu un complement a mínims d'IP total als < 60 anys.

Emilio Gabaglio



«La armonía de las condiciones laborales en la UE es difícil, pero necesaria»

Ex secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), economista y profesor de Universidad, nació en 1937 en Como (Italia). Presidió la Asociación Cristiana de Trabajadores Italianos. En 1962 entró a formar parte de la Federación de Profesores, adscrita a la central sindical italiana CISL, de la que más tarde sería secretario general.

¿Es utópico conseguir una armonía de las condiciones laborales de todos los trabajadores de la UE?

Puede parecerlo, sin embargo es necesario y a la vez difícil de concretar. Tenemos un espacio económico integrado, un gran mercado, una moneda única, y creo que hay que ir progresando en esta armonización para evitar distorsiones y el riesgo de dumping social. Y digo progresando, porque algo ya se ha hecho, sobre todo durante la presidencia de Delors en la CE, en que hubo varias directivas sociales apuntando a una mínima armonización de condiciones laborales, y también un desarrollo del diálogo social entre la CES y la patronal europea.

Creo que esto se ha parado un poco en los últimos años. Hoy la CE no tiene el mismo dinamismo social. Sin embargo, hay que revisar la llamada «renta social europea», un conjunto de orientaciones que se aprobaron en el año 2000 sobre temas sociales. Es una oportunidad que hay que aprovechar para una nueva etapa

más avanzada del diálogo social europeo.

¿Qué nos aleja de Europa?

Creo que hay sectores de la opinión pública, sobre todo en el mundo del trabajo, que hoy no tienen la misma confianza en Europa que la que se había generado durante el proceso de integración. Percibimos que el proyecto europeo se ha quedado a la mitad del camino. Tenemos un mercado integrado en la moneda única, pero no tenemos todavía una coordinación eficaz de la política económica que puede empujar a un crecimiento más sostenible o más fuerte. Y no tenemos instituciones políticas a la altura del proyecto. Y también, repito, en el tema de la Europa social nos hemos parado bastante.

Frente a la globalización y a la reorganización de la política mundial, no hay otra salida que seguir profundizando en la integración, dar a Europa un perfil de actor global que pueda permitirle ser un interlocutor único en la escena mundial. Y ojalá que con el tratado de reforma que se está ratifi-

cando ahora, podamos salir de la fase de estancamiento que hemos sufrido a raíz del fracaso del tratado constitucional. **UGT de Catalunya ha abierto un debate sobre conciliación de la vida laboral y personal con la campaña «¡A las 6, en casa!», un tema que parece superado en otros países de la UE...**

Valoro muchísimo esta iniciativa, no sólo de abrir un debate, sino de lanzar además una campaña propia para incluir esta dimensión en la negociación colectiva. Hay países del norte de la UE, donde se ha avanzado muchísimo en este tema, pero en países mediterráneos como España e Italia sigue siendo una cuestión abierta. Sobre este tema hay cambios estructurales que hacer; y la contratación colectiva y la legislación también, pero tenemos que propiciar un cambio de mentalidad y de cultura. Yo creo que con esta iniciativa, UGT de Catalunya se coloca perfectamente dentro de la estrategia europea del empleo, de un mejor empleo, y de un empleo de igualdad entre hombres y mujeres.

Justo Domínguez

«La acción reivindicativa debe ir acompañada de un sindicalismo de propuestas»

Trabajador del transporte y energético sindicalista durante la dictadura y la transición, fue el secretario general de UGT de Catalunya entre los años 1983 y 1989. Hoy, ya lejos de pancartas y negociaciones de convenios, Justo continúa activamente comprometido con la enseñanza pública en el distrito de Gracia (Barcelona), y con la política a través de Ágora Socialista.

¿Qué retos crees que tiene o debería tener el sindicalismo hoy?

Estoy muy alejado, llevo ya muchos años fuera del sindicato, pero creo que los actuales compañeros hacen lo que pueden. A mí me parece que se ha perdido esa idea de aparecer en el marco de las empresas cuando hay conflictos y prestar ayuda a los trabajadores. Antes se hacía más sindicalismo de empresa, de calle, creo.

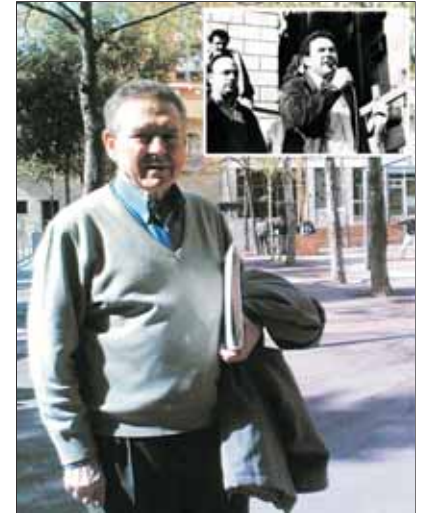
El sindicalismo es imprescindible en la sociedad. Aunque en estos momentos se haya borrado del mapa la expresión "movimiento obrero", para mí sigue existiendo. No olvidemos cuáles son las condiciones que hoy tienen los trabajadores, sobre todo la juventud; creo que los sindicatos tienen que prestar la atención y orientar su estrategia a los parados, los mayores, los emigrantes, especialmente los que no tienen ninguna protección legal, además de los trabajadores asalariados. Observo un cierto corporativismo en las reivindicaciones sociales. Y creo que esto dificulta la solidaridad entre colectivos, que siempre ha existido en el mundo sindical.

¿Y, concretamente, UGT?

Bien es verdad que ha habido distintas relaciones por parte del mundo del trabajo en función de cada una de las situaciones. Recuerdo que cuando se legalizaron los sindicatos de clase, al principio de la transición, el boom de afiliación fue espectacular, llegamos a tener hasta 400.000 afiliados. Eso obligó a conseguir locales donde poder crecer para dar asesoramiento y demás.

En aquella época no solamente defendíamos la cuestión salarial; también otras conquistas: la democracia participativa, la democracia en términos generales, las libertades... Ese problema no lo tienen los trabajadores de hoy: tienen libertad, participación... tienen otros problemas, evidentemente. Creo que esto ha sido consecuencia de dos o tres golpes bajos que han conseguido los empresarios, y que han dejado en desigualdad de condiciones a los trabajadores frente a ellos.

En el entorno laboral actual, con la elevada precariedad, la temporalidad de los contratos, y la alta rotación ¿es factible un mayor



acercamiento de los trabajadores al sindicalismo?

Yo no tengo la solución a este problema, que es muy serio, porque quizá sea una de las causas por las que los trabajadores se alejan de los sindicatos. El ver que algo tan vital como la calidad y la garantía en el empleo no está asegurada. Porque a mí, una de las cosas que me preocupan es ver como conflictos de empresas y en algún caso sectores -como en el caso de los autobuses en Barcelona-, se les ha ido de las manos a los sindicatos clásicos, a los llamados sindicatos de clase. Yo creo que la acción reivindicativa y de fuerza debe ir acompañada de un sindicalismo de propuestas que puedan contrarrestar la línea argumental que emplean los empresarios.

Desde luego, me gustaría ver a unos sindicatos potentes, capaces de ser más respetados a la hora de la negociación. Por otra parte, no digo nada distinto a lo que pasa en Europa. Sólo hay un país, Suecia, donde el poder sindical es extremadamente influyente. (Extracto de una entrevista realizada a Justo Domínguez el 2 de abril de 2008.)

«Cap conveni per sota dels 1.000 €»

La cursa diària dels mileuristes per arribar a final de mes

La pregunta que ens vam plantejar a la UGT de Catalunya abans d'engegar la campanya «**Cap conveni per sota dels 1.000 €**» va ser: **és un salari suficient per afrontar les despeses mínimes i bàsiques a què té dret qualsevol ciutadà català?**

Vam considerar que **difícilment una persona amb un salari igual o inferior a 1.000 € podria afrontar les despeses derivades d'un lloguer** o hipoteca, **comprar aliments** bàsics mensuals; cobrir les despeses de **subministraments** (aigua, gas i electricitat); despesa de **transport públic** (targeta de metro/bus...), cultura i oci, etc. Això, sense considerar cap despesa extraordinària, que sempre n'hi ha alguna... tampoc es va tenir present la possibilitat que aquestes persones treballadores tinguessin a càrrec familiars (fills, pares...), perquè si és així, les despeses són molt superiors...

Si fem els comptes, **és impossible que una persona treballadora pugui viure amb un salari inferior a 1.000 €...** Per aquestes raons, la UGT de Catalunya va engegar la campanya «**Cap conveni per sota dels 1.000 €**». **És un dret reivindicar la dignificació dels salaris, i per això ho fem...** perquè no pot ser que, encara avui, hi hagi una elevada precarietat laboral, tant a nivell salarial com de condicions laborals (sinistralitat, igualtat, jornada, etc.).

El punt de sortida va tenir lloc el passat 9 de març 2007. Els resultats obtinguts fins ara és prou

positiu, ja que **gairebé tots els sectors d'activitat –serveis, indústria, construcció, transport, serveis públics, químiques, hostaleria–** han inclòs en les plataformes de **negociació col·lectiva** clàusules convencionals que **garanteixen salaris no inferiors als 1.000 € durant la vigència del conveni.**

Alguns exemples són:

- 1) Indústria siderometal·lúrgica de Barcelona i Tarragona;
- 2) Depuració i tractament d'aigües de Barcelona;
- 3) Bugaderies industrials a Catalunya;
- 4) Metal·logràfiques;
- 5) Port Aventura;
- 6) Mercaderies i logística de Barcelona;
- 7) Derivats del ciment;
- 8) Indústria de l'hostaleria de Catalunya;
- 9) Conveni pont de centres socio-sanitaris;
- 10) Conveni del metall de Girona;
- 11) Conveni d'ITV de Catalunya (200 treballadors per sota dels 1.000 €, amb aquest nou conveni, arribaran als 1.000 €);
- 12) Conveni de la construcció de Lleida (5.000 treballadors se'n beneficien);

13) Acord dels figurants de Catalunya;

14) Conveni únic de l'Administració General de l'Estat.

No obstant això, **no podem obviar que hi ha treballadors que cobren el salari mínim interprofessional, això és 600 €/mes**, i com a UGT de Catalunya **proposarem, a l'àmbit de negociació que correspongui, l'increment del SMI als 1.060 €, xifra que suposa el 60% de la mitjana del salari a nivell europeu. Cal dir que a Catalunya ja ho hem reclamat en el marc de l'Acord estratègic, però també situarem aquesta proposta a nivell estatal.**

En **difícil situació també es troben els becaris/àries de Catalunya** als quals, ara per ara, no es reconeix el vincle laboral i pateixen una situació salarial precària. **La UGT de Catalunya estendrà la seva acció reivindicativa a aquest col·lectiu i reclamarem el reconeixement del vincle laboral i unes condicions salarials dignes.**

Prou d'injustícies! Més lluita per la igualtat social i laboral!



Un sindicat reflex de la societat

Els joves i les dones segueixen essent dos dels col·lectius que pateixen més desigualtats socials. Aquestes desigualtats es reproduïxen en el mercat laboral: temporalitat, sous baixos, subocupació, accidentalitat, o d'altres tipus de discriminació, són la realitat que diàriament es troben els joves i les dones en el mercat laboral. Per això, la implicació d'aquests col·lectius en la defensa dels seus drets és bàsica.

La UGT de Catalunya, durant el procés d'eleccions sindicals que ha finalitzat aquest any 2007, es va marcar com una de les seves línies d'actuació la incorporació de joves i dones en les seves llistes electorals. Una tasca que s'ha vist recompensada amb un increment significatiu de la representació d'aquests col·lectius. **Els joves són actualment més del 12% de la nostra representació sindical a les empreses**, la UGT de Catalunya segueix essent el sindicat amb més representats sindicals d'aquest col·lectiu. **Joves que es comprometen** en la millora de la seva situació laboral, però també en la dels seus companys, **i trenquen el mite del jovent que no s'implica** en les problemàtiques de la societat, del jovent que passa de tot.

Un altre col·lectiu pel qual la UGT de Catalunya ha apostat és el de **les dones, que actualment representen el 35% dels nostres delegats sindicals** a les empreses. Un col·lectiu que s'ha incorporat al mercat laboral en els últims anys i que segueix patint discriminació en les seves condicions laborals, sobretot salarials.

La UGT treballarà, perquè aquests delegats sindicals consolidin i augmentin la seva representació sindical, formant-los i garantint l'atenció continuada i homogènia a tots els territoris.

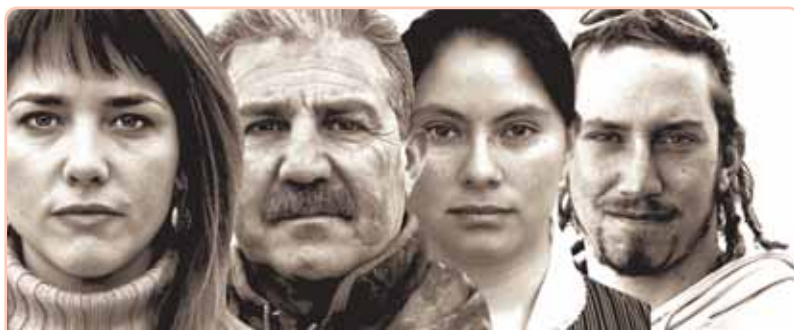
L'increment en la representació sindical d'aquests col·lectius demostra que la feina que s'ha dut a terme amb l'impuls de la **Xarxa d'Agents per a la Igualtat**, o **l'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya**, i les propostes relacionades amb la millora de les seves condicions de treball, han convertit la nostra organització en la millor eina per defensar els seus drets.

Activitats de l'Avalot per als delegats sindicals joves

Cada any organitza les jornades Joves i negociació col·lectiva, l'Escola de Formació Àngel Jiménez, i cursos de formació. També elabora fulls informatius en temàtiques laborals –l'**Infoavalot**– i guies específiques –**Guia de l'habitatge** i **Guia de la formació**. Impulsa campanyes (com per exemple la més recent, dedicada a promoure una iniciativa legislativa popular per l'habitatge), i celebra assemblees als mateixos centres de treball per explicar aquestes campanyes i altres activitats.

La XASI (Xarxa d'agents sindicals per a la igualtat)

Són els delegats i delegades especialistes en prevenir, sensibilitzar, detectar i actuar sobre tot tipus de discriminació que es produeixi al si de les empreses, sigui per raó de sexe, discapacitat, VIH, gais, lesbianes i transsexuals). A més, s'ocupen de fomentar la sindicació de les dones a l'empresa i la seva participació sindical, a més de vetllar perquè les persones treballadores puguin fer-ho amb dignitat en un ambient lliure d'assetjament sexual i/o moral.



«Por la igualdad de oportunidades»



La inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo es una lucha tanto personal como social y laboral

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo es una realidad en España y en el resto de Europa. Aunque es un hecho socialmente reconocido como «positivo», continúa dándose la situación de desigualdad laboral entre hombres y mujeres, que impide una organización del trabajo más productiva y más competitiva. La dificultad de acceso y mantenimiento del empleo, la falta de oportunidades de promoción y acceso a puestos de responsabilidad, la temporalidad, el paro y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, constituyen los problemas fundamentales de las mujeres. Sobre todo para las de origen extranjero que padecen situaciones de discriminación múltiple.

Algunos datos que reflejan este desequilibrio de las condiciones laborales:

— **La tasa de ocupación para las mujeres extranjeras es de**

56,9%, para las mujeres españolas es 7 puntos más elevada. Por sexos, entre las personas de nacionalidad extranjera las diferencias son todavía más importantes, la tasa de actividad de los hombres es 24,3 puntos superior a la de las mujeres.

- Respecto a los salarios, según datos del CTESC, éstos reflejan la situación de **múltiple discriminación en que se encuentran las mujeres inmigradas en Catalunya**, siendo su salario bruto anual inferior al de los hombres de nacionalidad extranjera (el 26,1%), y a la vez, es el 20,1% inferior al de las mujeres de nacionalidad española.
- En cuanto a la estructura ocupacional femenina, **las mujeres inmigradas ocupan los estratos más bajos** concentrándose en sectores y ocupaciones de

baja cualificación y con unas condiciones de trabajo precarias y desregularizadas, encontrándose en ocasiones en la economía sumergida, como son las tareas domésticas y el cuidado de otras personas, tareas relacionadas con la reproducción social y familiar.

La inclusión de las mujeres es una lucha tanto personal como social y laboral mientras no existan las condiciones de equilibrio que permitan mejorar la calidad de vida y permanencia en el mercado laboral. UGT de Catalunya y AMIC consideramos que las políticas puestas en marcha han supuesto un avance, aunque insuficiente, para acortar la diferencia que existe entre el empleo masculino y el femenino en España y Europa. El objetivo: reforzar el diálogo social y la negociación colectiva para fomentar la igualdad de oportunidades.



Javier | www.pixalia.net

Nous horitzons

Vacances solidàries 2008



Aquest any, l'Avalot torna a organitzar les Vacances solidàries. Una manera diferent de conèixer món i gent i, ahora, de fer vacances! Us animem a participar-hi, de ben segur que serà tota una experiència!

Marroc, del 14 al 28 de juliol

Un any més, l'Avalot i els joves de la Confederation democratique du travail (CDT), us proposem visitar diferents ciutats del nord del Marroc (Tànger, Larache, Xauen, Tetuan, Fes i Meknes), on intercanviarem impressions i experiències amb els joves del sindicat marroquí.

Us proposem poder conèixer de prop els diferents projectes de cooperació al desenvolupament sindical que desenvolupem de forma conjunta amb la CDT. Compartirem uns dies amb els joves i les dones del sindicat, coneixerem la seva realitat social i laboral, i visitarem els diferents centres de formació laboral i sindical de la CDT.

Preu: 350 euros

DGB Markelfingen, del 16 al 29 d'agost

Com cada any, els companys del sindicat alemany DGB ens conviden al seu campament d'estiu, a la regió de Baden Württemberg a la Selva Negra i a la riba del llac Constança, acompanyats per joves de tot Europa i dels països de l'est.

Podrem conèixer gent, gaudir d'activitats lúdiques, practicar i aprendre idiomes i participar en diferents sortides culturals i reivindicatives, i, fins i tot, tindrem temps de descansar!

Animeu-vos i veniu a Alemanya a la regió de Baden Württemberg amb els joves de la DGB i de tot Europa!

Preu: 300 euros

La Muntada, del 6 al 19 de juliol

Volem ajudar a la recuperació de la Vall d'Horta, Parc de Sant Llorenç del Munt i l'Obac, una zona que ha patit les conseqüències d'un gran incendi forestal.

El camp de treball està pensat per a joves d'entre 15 i 18 anys, hi farem tasques per a la millora de l'hàbitat de la zona amb accions de restauració de la Riera de la Vall d'Horta i el Torrent de les Acàcies. Tot això combinat amb d'altres activitats més lúdiques del

coneixement del Parc Natural i de l'activitat rural i històrica de la zona.

Reforestació, excursions, activitats culturals i lúdiques en un parc natural.

Preu: 200 euros

Camp de treball a Chiapas: del 4 al 23 d'agost

L'alçament zapatista de gener de 1994 sota el crit de Ja n'hi ha prou! a Chiapas, Mèxic, va posar sobre la taula de l'escenari mundial tota una sèrie de plantejaments, criteris, possibilitats i exemples que, lluny de convertir-se en un model, són avui un referent per als exclosos del món globalitzat.

T'interessa el poble indígena zapatista i vols aprendre de la seva lluita i com s'organitzen?

Un cop més, l'Avalot i la Garriga Societat Civil, us proposem l'oportunitat de compartir unes setmanes amb els companys de la comunitat zapatista de Roberto Barrios, a la Selva Lacandona a l'estat de Chiapas, Mèxic, i d'aprendre de la seva història reivindicativa de drets fonamentals.

Preu: 1.250 euros

Si estàs interessat/da a participar en qualsevol d'aquestes activitats, posa't en contacte amb nosaltres: Avalot, Rambla de Santa Mònica, 10, 08002, Barcelona, tel. 933 046 818, fax. 933 046 835, avalot@catalunya.ugt.org

El termini d'inscripció s'acaba el 18 de juny del 2008. Les dates poden ser modificades segons la disponibilitat de la gent i del transport. El preu de les activitats és aproximat. Inclou el bitllet d'avió, l'assegurança, l'allotjament i el curs de formació en cooperació al desenvolupament sindical que farem durant el mes de juny.



NOUS HORIZONS
VACANCES SOLIDÀRIES 2008

Actualitat sindical
Les notícies | La revista de la UGT de Catalunya | Núm. 28 | maig 2008

La XaT (xarxa d'atenció al treballador), un nou servei a l'afiliat

La UGT de Catalunya impulsa eines per a millorar la comunicació amb els treballadors i treballadores



Quan un treballador o treballadora s'adreça a la UGT de Catalunya, pels motius que sigui, aviat percep que està davant d'una organització complexa, àmplia i dinàmica. Les diferents federacions, sectors, unions i seccions sindicals, entre d'altres, formen una constel·lació d'organismes amb dinàmiques internes pròpies que a la vegada es coordinen entre elles.

Per millorar la comunicació amb l'afiliat, la gestió interna de l'organització i, en definitiva, per adaptar-nos a un futur que ja és present, la UGT de Catalunya ha creat la **xarxa d'atenció al treballador**, o **XaT**. Sota el nom de la XaT trobem tres grans línies de treball:

La millora de l'atenció al treballador: a l'hora de fer consultes

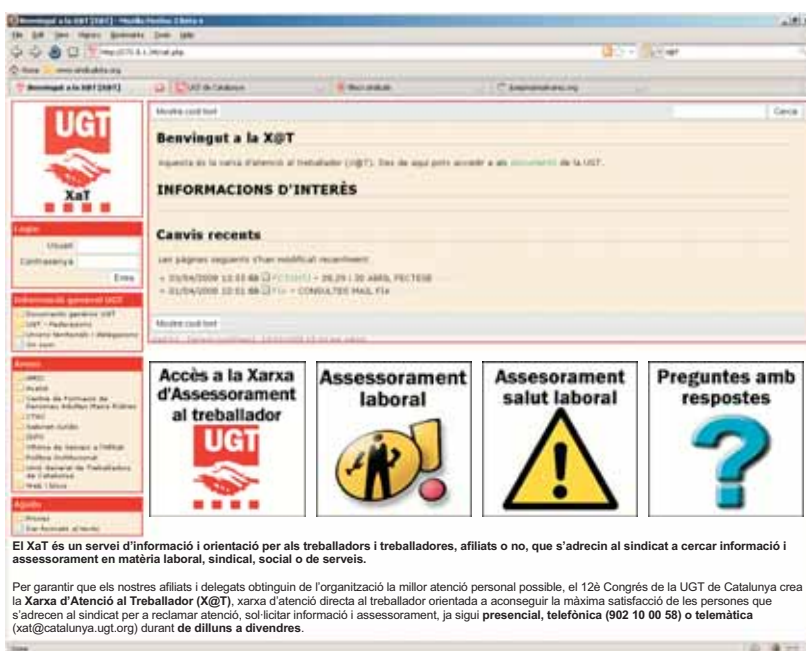
i resoldre problemes, els treballadors demanen del sindicat eficàcia, claredat i rapidesa. Des de la XaT, responent a aquesta realitat, estem treballant per crear la **finestreta única sindical**. El treballador que s'adreça a nosaltres ha de poder resoldre o ser derivat al servei corresponent amb una única trucada o visita. Per fer-ho, disposem de dues eines bàsiques: el telèfon únic i la intranet de la UGT.

El telèfon **902 100 058**, que centralitza les consultes externes i vol ser la referència per a tots els treballadors. La segona pota, una **intranet corporativa**, a la qual podem accedir des de tots els locals de la UGT de Catalunya. Es tracta d'una intranet que dóna informació actualitzada, perquè totes les persones que atenen el públic i tots els treballadors de la

UGT tinguin al seu abast, i de manera immediata, tota la informació que necessiten sobre el sindicat. Amb aquestes eines i la possibilitat de derivar les consultes de manera electrònica, millorarem la gestió i l'atenció a les persones que fan consultes a la UGT.

Informació social: Des del sindicat necessitem prendre el pols constantment a la societat, conèixer que és el que els passa i què pensen els treballadors i treballadores del nostre país. Quan un treballador s'adreça a la UGT per fer una consulta o amb un problema, recollim el tema de la seva demanda per analitzar-lo posteriorment. Totes les consultes, des del 902, des dels telèfons convencionals o els correus electrònics, es registren gràcies a les eines de la intranet de la XaT.

Gestió interna: L'organització del sindicat necessita eines potents per comunicar i gestionar un volum creixent d'informació que circula entre les federacions, unions, organismes, etc. La intranet corporativa, a més de centralitzar informacions sobre la UGT i recollir informació sobre les visites, també disposa d'eines que han de millorar la nostra feina del dia a dia en aquest sentit. La possibilitat de derivar les consultes de manera informàtica, disposar d'agendes compartides entre treballadors, o de distribuir informació entre les seues són les aplicacions en què estem treballant i que tindrem disponibles en breu.



El XaT és un servei d'informació i orientació per als treballadors i treballadores, afiliats o no, que s'adrecin al sindicat a cercar informació i assessorament en matèria laboral, sindical, social o de serveis.

Per garantir que els nostres afiliats i delegats obtinguin de l'organització la millor atenció personal possible, el 12è Congrés de la UGT de Catalunya crea la **Xarxa d'Atenció al Treballador (XaT)**, xarxa d'atenció directa al treballador orientada a aconseguir la màxima satisfacció de les persones que s'adrecen al sindicat per a reclamar atenció, sol·licitar informació i assessorament, ja sigui **presencial**, **telèfonic** (902 10 00 58) o **telemàtic** (xat@catalunya.ugt.org) durant de **dilluns a divendres**.

Canal UGT, el primer canal audiovisual d'un sindicat a Catalunya



La UGT de Catalunya ha llançat aquest any una nova eina de comunicació i distribució d'informació sindical, el **Canal UGT** (www.canalugt.tv). El nostre sindicat esdevé així el primer a dotar-se d'un canal audiovisual propi, amb possibilitat d'emetre notícies especialment pensades per als delegats, delegades, així com per al conjunt de persones afiliades i treballadores.

El Canal UGT també queda plenament integrat al portal de la UGT de Catalunya (www.ugt.cat), un fet diferencial respecte d'altres canals i que ens situa com el primer sindicat europeu a fer-ho. A més, emet en videostreaming tant continguts generats pel Gabinet de Comunicació del sindicat com grans actes en directe (manifestacions, jornades, o altres esdeveniments importants).



Les notícies. És la revista que tens a les teves mans, semestral, per als afiliats i afiliades de la UGT de Catalunya.

Les notícies del delegat. Revista mensual que fem arribar als nostres delegats i delegades per informar-los de l'actualitat sindical i laboral.

UGT Informa. Full informatiu quinzenal que enviem per correu electrònic, principalment a les seccions sindicals de les empreses, perquè estiguin al corrent de l'activitat del nostre sindicat.

Més informació: mgascon@catalunya.ugt.org

Les notícies de llengua i treball. De caràcter semestral, l'editem amb la col·laboració de la UGT de les Illes Balears i del País Valencià, i la CFDT de la Catalunya Nord. Ofereix reportatges i anàlisi de l'actualitat cultural, social i lingüística.

Més informació: jguardia@catalunya.ugt.org

Una programació amb notícies, reportatges i actes en directe

A l'apartat «**Actualitat sindical**» del canal, pots trobar hi continguts relacionats amb jornades, actes i rodes de premsa que el nostre sindicat realitzi; a **InfoUGT**, notícies i reportatges d'elaboració pròpia, sempre relacionats amb temes sociolaborals d'actualitat; «**Directes**» emetem actes, jornades, rodes de premsa i manifestacions en directe; la secció **Format TV** inclou els programes realitzats per la UGT a les diferents televisions; i «**Dossier de premsa**» recull les aparicions del sindicat als mitjans de comunicació.

www.canalugt.tv permet que els seus continguts puguin ser compartits i difosos lliurement sense cap cost, i es puguin enviar per correu electrònic a totes les persones que vulgui l'usuari.

El quiosc de la UGT de Catalunya

L'Avalot. Revista que edita trimestralment l'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya, amb reportatges, entrevistes i informacions d'interès per als joves.

Més informació: avalot@catalunya.ugt.org

Sud. És la revista semestral de cooperació sindical editada per la UGT i la Fundació Comaposada. Inclou entrevistes i articles, tant de reflexió com cròniques d'actuacions.

Infocooperació. Butlletí electrònic sobre les campanyes de solidaritat i cooperació sindical endegades per la UGT i la Fundació Comaposada.

Més informació: comaposada@comaposada.org



A cada profesión, su prevención

UGT de Catalunya, a través de la Secretaría de Medi Ambient i Salut Laboral, ha editado una nueva colección de cuadernos sobre materias específicas relacionadas

con la prevención en las empresas catalanas. Las publicaciones forman parte de la labor de apoyo y promoción de la prevención de riesgos laborales realizada en los últimos meses, y constituyen una

herramienta fundamental para la defensa de la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. Este material ha contado con el apoyo del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Las nuevas publicaciones en prevención de riesgos



«**Seguretat de màquines**»: Cuaderno sobre la seguridad de las máquinas-herramienta, donde se habla de los riesgos de las propias medidas preventivas, normas de trabajo, etc., que deben de llevarse a cabo para evitar y reducir la exposición a dichos riesgos.



«**Estrès tèrmic**»: Cuaderno donde se informa de las consecuencias para la salud que pueden tener las exposiciones a temperaturas extremas, cómo deben evaluarse estas exposiciones y de las medidas preventivas que deben llevarse a cabo para evitar cualquier daño a la salud de los trabajadores.



«**Moviments repetitius**»: Ofrece información sobre los principales factores de riesgo y las enfermedades músculo-esqueléticas derivadas del trabajo que requiere movimientos de tipo repetitivo. También incluye medidas de prevención para que los trabajadores y trabajadoras

puedan tener conocimientos de uno de los factores ergonómicos que provoca más enfermedades profesionales, pero desconocido para el público en general.

«**Caixeres de supermercat**»: Cuaderno sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo de las cajeras y cajeros de supermercado.

«**Procediment d'estacionament i sortida de vehicles de transport en molls de càrrega**»: Procedimiento de trabajo dirigido a evitar y reducir los riesgos de caída y de atrapamiento de las carretillas elevadoras en los muelles de carga cuando han de acceder al interior de las cajas y remolques de los vehículos de transporte para la carga o descarga de mercancías. El procedimiento establece normas de actuación para el personal implicado (conductores de vehículos, conductores de carretillas, personal de almacén y encargados) para garantizar la estabilidad de los vehículos y de las superficies donde han de acceder las carretillas.



Estas publicaciones se suman a otros cuadernos ya editados por UGT de Catalunya en colaboración con la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales de Madrid,

sobre «**El ruido en el trabajo**», «**Las plataformas elevadoras móviles para personas**», «**Las camareras de piso**», o «**Guía de manipulación de cargas**».

